

株式会社TAMAYA 一般事業主行動計画

すべての社員が仕事と子育て（または介護）を両立させることができ、また女性が活躍できる雇用環境を作ることにより、その能力を十分に発揮できるよう、次のように行動計画を策定する

1 計画期間 2023年8月1日から2028年7月31日までの5年間

2 目標と取組内容

①全社員について残業の削減のために月2日のノー残業デーを設ける。

- | | |
|------------|--|
| 2023年8月 ~ | 全社員についての時間外労働時間の実態把握と課題を洗い出す。 |
| 2023年10月 ~ | 課題解決について検討し、見直しを図る。 |
| 2023年11月 ~ | ノー残業デー設置についての周知やその対応について検討し、取組みへの理解と協力を促す。 |
| 2024年1月 ~ | ノー残業デーを月2日設定し、運用開始する。 |
| 2024年6月 ~ | ノー残業デー設定後の時間外労働時間の変化や働き方への意識の変化など調査を行う。 |
| 2024年8月 ~ | ノー残業デーの遵守を更に周知徹底する。 |

②女性の採用数を増やし、正社員の女性割合を20%以上とする。（現在17%）

- | | |
|------------|--|
| 2023年8月 ~ | 女性の採用を増やすために必要な社内環境や働き方など調査する。 |
| 2023年11月 ~ | 特に営業職について女性が応募しにくい労働条件の洗出しと福利厚生の拡充など、その見直しを検討する。 |
| 2024年1月 ~ | 求人票を女性が応募しやすい内容に改善し、求人活動をする。 |
| 2024年8月 ~ | 女性の離職を防ぎ、キャリアアップできるような働き方・業務内容の見直しを適時行う。 |

③男性の育児休業について取得しやすい環境を整備し、取得率25%以上とする。

- | | |
|------------|---|
| 2023年10月 ~ | 出生時育児休業など新しい制度の仕組みについてまとめ、全社員に周知する。 |
| 2023年12月 ~ | 該当となり得る社員を中心に、希望や意識などのアンケート調査を行い、課題を洗い出す。 |
| 2024年1月 ~ | アンケート結果を元に、課題の解決と社内での環境づくり・システムについて検討する。 |
| 2024年4月 ~ | 出生時育児休業に関する相談や申請の社内運用について整備し周知する。 |
| 2024年6月 ~ | 育児・出生時育児休業期間中の社員との情報共有の仕組みを検討・整備し、休業中の社員の孤立や不安をなくす。 |
| 2024年8月 ~ | 該当となる男性社員の情報を早く収集できる仕組みを整備し、積極的に声がけなど、取得に向けた後押しをする。 |