

有限会社藤本米穀店 一般事業主行動計画
【女性活躍推進法・次世代育成支援法 一体型】

女性社員がライフステージに合わせて働きやすく活躍できる雇用環境の整備するため、並びに、男女全ての従業員が仕事と家庭を両立させた上で職場において十分に能力を発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

2021年7月1日から2026年6月末日までの5年間

2. 当社の課題

- ①出産・子育てをしながら家庭生活と職場生活を両立させるための体制構築
- ②個人の知識・能力を高めるための取り組み推進が必要
- ③スタッフそれぞれの生産性向上による業務の拡大が必要
- ④男性社員の勤続年数に比べ、女性社員の勤続年数が短い

3. 目標と取組内容・実施時期

- ・目標1：子育てを行う従業員の職場復帰、および、家庭生活と職場生活の両立を支援するための環境整備を行う。【女活・次】

<取組内容>

- 2021年7月1日～ 制度の検討、整備、策定。人員体制の見直し。
- 2021年7月1日～ 育児・介護休業法や雇用保険法に基づく諸制度の周知。
- 2023年4月1日～ 子育てや介護を行う従業員について、職務・職域等の限定・変更等申請をできる制度の導入。

- ・目標2：既存業務の生産性向上によって作業負荷軽減を実現し、女性スタッフの労働時間の短縮とともに新事業・新分野への展開により職域の拡大を目指す。また、キャリアアップのため業務に関連する資格等の取得を促進し、営業職へ1名登用する。【女活】

<取組内容>

- 2021年7月～ キャリアアップ制度の周知、実施
- ※取得を目指す資格の内容は「ごはんソムリエ」「雑穀エキスパート」「食育アドバイザー」など当社の業務に関連し、キャリアアップに繋がるものであると判断されるものとする。また、資格取得後の活用方法についても事前に検討することとする。

●2022年4月～ 女性スタッフ1名を営業職へ登用

- ・目標3：男女ともに勤続年数を伸長させるため、働きやすい環境づくりを行い、従業員全体の所定外労働時間を月平均20時間以内とする。【女活・次】

<取組内容>

- 2021年8月～ 年次有給休暇の取得日数を1人当たり最低10日以上取得できるよう奨励する。
- 2021年9月～ 全体の業務体制の見直しによって複数のスタッフによりフォローできる体制を構築し、所定外労働時間の発生を防ぐ。

- ・目標4：女性が働きやすい職場環境を整備し、営業職の女性採用数を1名以上増加させ、営業職の採用者の女性比率を30%以上にする。【女活】

<取組内容>

- 2021年7月～ 新社屋設計検討（トイレを男女別に分ける等、女性が働きやすい環境整備）
- 2022年10月～ 女性の働きやすさも考慮した新社屋へ移行
- 2025年10月～ 営業職として女性スタッフを配置

※ 【女活】女性活躍推進法に基づく取組目標、【次】次世代法に基づく取組目標