

女性活躍推進法に係る

## 株式会社 福原 一般事業主行動計画

女性が活躍できる環境を整える事により、社員の働きがいと会社の発展を共に実現できるよう、行動計画を次のように策定する。

1. 計画期間 2024年4月1日～2027年3月31日までの3年間

2. 当社の課題

- (1) 正社員採用に占める女性労働者の割合が低い。
- (2) 管理職に占める女性労働者の割合が低い。
- (3) 女性正社員の勤続年数が短い。

3. 当社の目標

- 【目標1】 正社員採用者に占める女性の割合が40%以上になるよう維持する。
- 【目標2】 管理職に占める女性社員の割合を10%にする。
- 【目標3】 女性正社員の平均勤続年数を15年以上にする。

4. 取組内容と実施時期

【取組内容1】 女性社員の配属や運用に一部見直しを図る

- 2024年 4月～新しい考え方の選考基準や配属、運用方法の検討
- 2024年 4月～新卒採用者のジョブローテーションOJTの実施
- 2024年 10月～研修後の新卒社員の能力・適性に応じた部署配属
- 2024年 3月～1年目の実施検証、改善点を加え運用方法の修正を図る

【取組内容2】 女性社員を対象として上位職への意識醸成キャリア研修を実施。

- 2024年 4月～研修プログラムの検討
- 2024年 5月～外部及び内部情報の収集、研修プログラムの決定
- 2024年 7月～キャリアデザイン研修の実施
- 2024年 11月～研修効果の検証。キャリア開発研修の実施計画
- 2025年 6月～キャリア開発研修の実施

【取組内容3】 女性が就業を継続しやすい職場環境とするための整備をする。

- 2024年 6月～女性正社員の就業環境（労働時間、産休・育休）の実態調査
- 2024年 9月～シフト勤務対応、一時預かり可能な保育施設との提携検討
- 2024年 10月～育児勤務者への社内バックアップ体制を構築

(次世代育成支援対策推進法)

## 株式会社 福原 一般事業主行動計画

仕事と子育て、その他生活全般において調和がとれた働きやすい職場環境の整備をめざし、全従業員の能力を十分に発揮できるようにする為、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間 2024年4月1日～2027年3月31日までの3年間

2. 当社の目標

- 【目標1】 時間外労働時間を短縮し、ワーク・ライフ・バランスの実現を目指す。  
【目標2】 インターンシップ等の就業体験機会の提供で、募集・採用機会の確保を図る。

3. 取組内容と実施時期

【取組内容1】 全従業員の時間外労働時間を1人当たり年180時間未満とする。

2024年4月～月3回のノー残業デーを設定する

2024年5月～時間外労働状況の社内共有と過重労働の原因分析。

年次有給休暇取得状況の把握と取得の啓蒙。

2025年4月～店舗の人員配置の見直し、業務改容、業務分担、シフト等の改善

【取組内容2】 中高校生、障害者の職場体験を受入れ、就業体験機会を提供する

2024年4月～受入れを行う店舗への説明及び体制作り

2024年5月～関係行政機関、学校との連携

2024年6月～新体制でのインターンシップ受け入れを開始する