

株式会社マキヤ 行動計画

当社では、全従業員が安心して仕事に取り組みその能力を十分に発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定し、勤務環境全般にわたる改善、向上に積極的に取り組む事としました。

計画期間：2021年4月1日～2026年3月31日までの5年間

目標 1：年次有給休暇の取得を促進するため、取得計画作成の徹底を行う。

〔対策〕

全部署(全店舗)に年次有給休暇の取得計画を促す。
有給休暇取得・消化管理簿を活用するためのマニュアルの見直し。
個別に毎月の年次有給休暇消化率を確認し、計画的な取得を促す。

目標 2：産前産後休業や育児休業・育児休業給付・育児休業中の社会保険料免除など、制度の周知や情報提供を行う。

〔対策〕

制度内容について社内報に掲載するなど従業員に周知を図る。
対象者を対象に制度に関する説明及びパンフレットの配布。
既に掲示済みのポスターなどを再確認し、情報の最新化を図る。

株式会社 マキヤ 行動計画

女性の正社員を増やし女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1.計画期間 : 2021年4月1日 ~ 2026年3月31日

2.当社の課題

課題1: 女性の正社員への採用数が少ない。

課題2: 女性社員は男性社員よりも勤続年数が短い。(男性 16.22年 女性 10.35年)

3.目標と取組内容・実施時期

- ・女性の正社員比率を20%以上にする。(現状 14.76%)
- ・女性社員の勤続年数を13年以上にする。

<取組内容>

●新卒者採用

- ・2021年4月～ 女性の応募を増やすため、学生向けパンフレットの内容を見直し、改定する。
- ・2021年8月～ 学生向けインターンシップの実施、女性が活躍している状況を伝えることができるような内容を検討する。

●パートタイマー等の正社員登用制度の周知

- ・2021年4月～ パートタイマーが現状の働き方に近いまま正社員登用できるリミテッド社員の働き方を社内報などに掲載し、他のパートタイマーに情報提供できるよう検討する。
- ・2022年4月～ 実際にリミテッド社員登用となった該当社員にヒアリングを行い、リミテッド社員として働く場合の課題分析と施策を検討する。

●女性も働きやすい環境の徹底

- ・2021年4月～ 過去3年の社員の残業を確認。
- ・2021年10月～ 女性社員にアンケート調査を行い、女性が働きやすい環境への課題分析と施策を検討する。
- ・2022年4月～ 育児・介護関係制度を社内報に掲載するなど全社員に対して周知や情報提供を行う。