

株式会社出雲国大社食品 行動計画

(次世代育成支援対策支援法・女性活躍推進法一体型)

社員がその能力を発揮し、ワークライフバランスの調和とキャリア形成を図り、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する。

1. 計画期間 令和7年5月1日 ～ 令和12年4月30日までの 5年間

2. 課題

- ・従業員の女性比率が高い事業所であるが、女性にとって安心して気持ちよく働くことができる就労環境となっていない。その影響もあり、特に若年女性従業員の定着率が低いのが現状である。現状の職場環境では、女性従業員の採用、定着も難しい状況にある。
- ・育児や介護について、制度内容等が周知されていない。また、今後、育児や介護について従業員が希望した場合の両立支援体制が明確になっていない。

3. 内容

目標1：女性が気持ちよく安心して働くことができる環境を整備する。

【女性活躍】

<対策>

- 令和7年 5月 採用・定着に対し、従業員へヒアリングを実施する
- 令和7年 8月 女性用トイレを整備する
- 令和7年10月 従業員のヒアリング結果を踏まえ、さらなる職場環境の改善及び女性のキャリアアップへの対策を行う

目標2：年次有給休暇の取得促進による職場環境と家庭生活のワークライフバランスの調和のための雇用環境整備を行う。

年次有給休暇の平均取得日数を10日以上とする

【次世代・女性活躍】

<対策>

- 令和7年5月～ 年次有給休暇の取得状況を把握する
- 令和7年6月～ 計画的な取得に向けて、従業員との調整を行う
- 令和7年6月～ 年次有給休暇の取得状況を定期的に確認し、取得促進を図る

目標3：時間外労働、休日出勤を削減し、ワークライフバランスの実現を目指す
年間の平均法定時間外労働、法定休日労働時間数を12時間以内とする
【次世代・女性活躍】

<対策>

- 令和7年5月～ 月単位個別で集計し、多い社員に対して、業務手順の見直しまたは改善提案を行い削減する
- 令和7年6月～ 時間外、休日労働の発生原因調査を行い、労働生産性を向上させるための方法について、従業員へのヒアリング調査等を行う
- 令和8年6月～ 調査に基づいた労働生産性向上への対応を行う

目標4：育児・子育て、介護に関する制度について規程の改定、周知するとともに、相談窓口を設置し、ワークライフバランスの実現を目指す
また、子育てに必要な制度についてヒアリングを行うとともに制度導入を行い、両立支援の推進について、活用指針を発信する
【次世代・女性活躍】

<対策>

- 令和7年5月～ 育児に関する制度について、必要な制度についてヒアリングを行う
- 令和7年5月～ ヒアリング内容を踏まえ、育児・介護に関する制度について規程の改定、相談窓口の設置について検討する
- 令和7年6月～ 改定された規程をもとに、活用方針、従業員への制度の周知、相談窓口について、ポスターを作成し、周知する