

第二次ウェルビーイング行動計画

～次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画～

2025年3月1日

1 計画策定の目的

会社で働くひとり一人が、仕事と生活の調和を図りつつ、その能力と個性を充分発揮して、いきいきと健康に働くウェルビーイングを実現することができる職場づくりのため、ウェルビーイング行動計画を策定する。

この計画に基づき、社内におけるDE&I(ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン)やジェンダー平等を推進し、従業員のキャリアアップや仕事と子育て・介護等との両立、健康づくりを支援するとともに、地域におけるそれらの推進や次世代育成にも寄与する。

2 計画の基本的考え方

(1)ウェルビーイングとは

この計画におけるウェルビーイングとは、個人の権利や自己実現が保障され、持続的に身体的、精神的、社会的に良好な状態(「幸せ」な状態)にあることを言う。

(2)計画の基本方針

従業員が全員参加で計画の推進に取り組むことで、自らのウェルビーイングを実現するとともに、お客様のウェルビーイング、さらには地域のウェルビーイングにつなげる。

(3)計画の性格

ア 会社の理念及び社是に基づく行動指針を踏まえた計画

会社の理念に基づき社是を実現するため、行動指針を踏まえて推進する計画として位置付ける。

基本理念:地域密着「地域いちばんファミリーマート」

お客さま一人ひとりに寄り添い、地域の家族のような存在を目指す。

社 是:ファミリーマートの運営を通じて、お客様に喜んでいただき、社員・

加盟店、そしてスタッフが幸福になること

行動指針:全員参加で変革する。

～学びを楽しみ成長する 企業価値の向上 QSC「No.1」～

—自ら考え行動する文化を醸成—

イ 法定計画

次世代育成支援対策推進法と女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき策定したウェルビーイング行動計画が、2024年2月末で終期を迎えたことから、その後継として本計画(第二次ウェルビーイング行動計画)を策定する。

ウ SDGsの達成に向けた計画

SDGsの達成に向けた計画として位置付ける。

【計画に係るSDGsの主な目標】

目標3	すべての人に健康と福祉を
目標5	ジェンダー平等を実現しよう
目標8	働きがいも経済成長も
目標10	人や国の不平等をなくそう

(4)計画期間

2025年3月1日から2027年2月28日までの2年間

3 計画の目標と取組内容

目標項目
(1)ウェルビーイングな職場風土の形成
(2)DE&Iの推進
(3)ワーク・ライフ・バランスの実現
(4)健康経営の推進
(5)地域におけるウェルビーイングの促進
(6)計画推進体制の整備

(1)ウェルビーイングな職場風土の形成

ア ウェルビーイングの意義の共有

目標1
社内でウェルビーイングの意義を共有し、その推進に会社全体で取り組む。

◇取組内容◇

- 2025年3月～ 社長のウェルビーイングを推進するメッセージを、社内ポータルサイトにおける動画配信や各種会議等を活用して発信する。
(2023年～)

イ 社員の状況の職場づくりへの反映

目標2
アンケート調査の実施や「TOD」をはじめ対話の機会の確保により、社員の事情や意見を職場づくりに反映する。

◇取組内容◇

- 2025年3月～ 社員に職場に関するアンケート調査を実施する。(2019年～)
社長と社員の意見交換会「TOD」を開催する。(2019年～)

【TOD】

「TちよっとOお茶でもDどうですか？」と社長と少人数(通常3名)の社員で2時間対話するお茶会風の意見交換会

ウ 情報共有とコミュニケーションの活性化

目標3

フリーアドレスの実施や社内ポータルサイトの活用により、社内におけるコミュニケーションの活性化や情報共有を図る。

◇取組内容◇

- 2025年3月～ 社内ポータルサイトの活用により業務等に関する情報の共有と、上司によるマネジメントの向上を図る。(2020年～)
部内は常時フリーアドレスにし、部を超えたフリーアドレスDAYを定期的実施する。(2022年～)

エ 施設・設備の整備

目標4

施設・設備の充実を図り、快適な職場環境を確保する。

◇取組内容◇

- 2025年3月～ 職場環境の快適性向上のため、執務室のレイアウトやオフィス家具の更新、オフィスサイネージやテレキューブの活用・導入等を図る。
(2019年～)

オ 服装の自由化等

目標5

ユニセックスな店舗ユニフォームや店舗以外の服装の自由化を継続し、快適な働き方と個性を尊重する職場風土を形成する。

◇取組内容◇

- 2025年3月～ 本部・営業所においては服装の自由化(オフィスカジュアル)、店舗においてはユニセックスなユニフォームを継続する。
(2019年～)

(2)DE&Iの推進

ア DE&Iやジェンダー平等の理解促進

目標6

DE&Iやジェンダー平等について、研修機会の提供等により社内の理解促進を図る。

◇取組内容◇

- 2025年4月～ 社長のDE&Iやジェンダー平等を推進するメッセージを、社内ポータルサイトにおける動画配信や各種会議等を活用して発信する。
(2019年～)
DE&Iやジェンダー平等について、研修を実施するほか、社外で開催されるセミナー等の情報を提供する。(2019年～)

【D:ダイバーシティ】

「多様性」と訳される。様々な個人の属性(表層的なものとしては国籍や人種・民族、年齢・性別・障害の有無、深層的なものとしては考え方や価値観、習慣、宗教、趣味、職歴、教育、言語、スキル、知識など)の違いが受け入れられている状態を示す。

【E:エクイティ】

「公平」「衡平」と訳される。個人の置かれた状況を考慮し、それぞれに適した支援と機会を提供することを意味し、実質的な公平性を追求する考え方。

【I:インクルージョン】

「包括」「包含」と訳される。すべての人が尊重され、その個々の特性が十分に活かされて、能力

を發揮し活躍できている状態を示す。

【ジェンダー平等】

ひとり一人が、性別にかかわらず、平等に責任や権利、機会を分かち合い、あらゆる物事を一緒に決めることができることを言う。

イ 採用・育成・登用におけるDE&Iの確保

(ア)採用

目標7

社員の採用に当たって、性の多様性に配慮するとともに、男女別の競争倍率(採用者数/応募者数)を同程度とする。

◇取組内容◇

- 2025年3月～ 採用応募者が提出する履歴書に性別欄は不要とする。

(2022年～)

求職者に向けて、性別にかかわらず活躍できる職場であることを

広報する。(2021年～)

性別にとらわれない採用を行う。(2020年～)

※参考値:厚生労働省が定める卸売業・小売業における通常の労働者に占める女性労働者の割合の平均値は33.2%、基幹的な雇用管理区分における通常の労働者に占める女性労働者の割合の平均値は23.0%(適用期間は2024年7月1日～2025年6月30日)

厚生労働省が示す「同程度」とは、女性の競争倍率が男性の8割以上をいう。

(イ)育成

目標8

研修やメンター制度等を活用し、社員のキャリアアップを支援する。

◇取組内容◇

- 2025年3月～ 社内外の研修会や交流会等を活用し、社員のキャリアアップを促進する。(2021年～)

男性社員が多い職場への女性社員の配置拡大と、それによる女性社員に対する多様な職務経験の付与を図る。(2019年～)

社員のキャリア支援のために、メンター制度の活用を図る。

(2024年～)

地域限定社員制度の導入により非正規社員から正社員に転換した社員の職務範囲の拡大や処遇改善を図る。(2024年～)

【メンター制度】

一定以上の職業経験があり、育児・介護、健康づくりについて経験や知識を有した社員（メンター）が、従業員が抱える職場での悩みやキャリアアップ、仕事と育児・介護との両立、健康問題等の相談に対応し、解決のサポートを行う。

(ウ) 継続就業

目標9

若手や女性、育児・介護中などの社員の就業継続を支援する。

◇取組内容◇

- 2025年3月～ 新規学卒などの若手社員、女性社員、育児・介護中の社員等の状況に応じ、研修やメンター制度等を活用して就業継続をサポートする。
女性社員の就業継続に関する課題の解消により、継続勤務年数における男女差の縮小を図る。-

※参考値：厚生労働省が定める卸売業・小売業における女性の通常の労働者の平均継続勤務年数の平均値は10.5年（適用期間は2024年7月1日～2025年6月30日）

(エ) 評価・登用

目標10

公平かつ適正な人事評価で、登用と人材の配置の適正化を図る。

◇取組内容◇

- 2025年3月～ 人事評価システムを適正に運用して育成・公平な評価を行うため、管理職を対象に研修やヒアリングを実施する。（2021年～）
同システムに基づき、育児や介護の支援制度利用者にも時間当たりの労働生産性を重視した公平な評価を実施する。（2021年～）

目標11

管理職に女性社員を登用し、その割合を卸売業・小売業の平均値以上にする。

◇取組内容◇

- 2025年3月～ 女性の管理職を3人にする。（2023年3月～）

※参考値：厚生労働省が定める卸売業・小売業における管理職に占める女性労働者の割合の平均値は7.3%（適用期間は2024年7月1日～2025年6月30日）

目標12

役員に女性を1人登用する。

◇取組内容◇

- 2025年3月～ 女性の役員を1人にする。（2023年6月～）

(3)ワーク・ライフ・バランスの実現

ア ワーク・ライフ・バランス実現の重要性の共有

目標13

仕事と子育てや介護の両立支援の推進など、ワーク・ライフ・バランスの実現を図る取組の重要性についての共有を図る。

◇取組内容◇

- 2025年3月～ 社長の仕事と子育てや介護の両立支援の推進などワーク・ライフ・バランスの実現を図る取組が重要であるというメッセージを、社内ポータルサイトにおける動画配信や各種会議等を活用して発信する。

イ 育児と仕事の両立支援

(1) 育児支援制度等の周知

目標14

育児休業等の育児支援制度、仕事と育児の両立のために活用できる勤務時間等に関する制度について、社内の周知を図る。

◇取組内容◇

- 2025年6月～ 育児・介護休業法に基づく育児休業等(出生時育児休業、子の看護等休暇、育児短時間勤務等を含む。)や雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業などの諸制度、及び仕事と育児の両立を図るために活用できる始業・就業時間の繰上げ・繰下げや時間単位の有給休暇、在宅勤務等の制度について、社内ポータルサイトに掲載する。(2022年～)

【育児支援制度】

・育児休業制度

1歳未満の子を養育する従業員は、子が1歳に達するまでの間、育児休業を取得することができる。特例(パパ・ママ育休プラス)や期間の延長の制度あり。

・出生時育児休業(産後パパ育休)制度

産後休業を取得していない労働者は、配偶者の産後休業期間中(出生から8週間)に4週間以内の育児休業を2回まで分割して取得することが可能。

・出産休暇制度

配偶者の出産日又は出産予定日に特別有給休暇2日を取得できる。

・子の看護等休暇制度

小学生3年生修了までの子を養育する従業員は、その看護、予防接種、健康診断、感染症のための学級閉鎖等、入園(入学)式、卒園式のため、1年間に子が1人の場合は5日、2人以上の場合は10日を限度に有給休暇を取得できる。

・育児短時間勤務制度

未就学児を養育する従業員は、所定労働時間を短時間に変更することができる。

・育児時間制度

1歳未満の子を養育する女性従業員は、育児短時間勤務とは別に、1日に30分ずつ2回の育児時間を取得できる。

・所定外労働の制限

小学校就学前の子を養育する従業員は、所定労働時間内で労働することを請求できる。

・時間外労働の制限

未就学児を養育する従業員は、その養育のために時間外労働時間が1月に24時間以内、1年に150時間以内になることを請求できる。

・深夜労働の制限

未就学児を養育する従業員は、その養育のために午後10時～午前5時の労働をしないことを請求できる。

注:規則に基づき、申し出や請求を行っても取得できない場合や、一定の要件が必要な場合がある。

(イ) 育児支援制度の利用促進

目標15

育児支援制度等の利用促進を図り、社員の育児休業の取得率を、女性は100%、男性は40%以上にする。

◇取組内容◇

- 2025年3月～ 社員は、本人又は配偶者の出産予定日とその4月前までに上長に報告し、その報告を受けた上長は、当該社員に対して個別に育児支援制度等の情報提供を行い、2週間以上の育児休業の取得など制度の利用を働きかける。(2023年～)

(ウ) 育児中の従業員の支援

目標16

育児休業から復帰後又は育児中の社員の子育てを支援する。

◇取組内容◇

- 2025年3月～ 子が生まれた社員の上長は、その育児休業等制度の利用や育児休業からの職場復帰を支援するため、代替要員の確保や業務の内容・体制の見直し(「育児休業復帰支援プラン」の策定など)を行うほか、メンター制度の活用を図る。(2023年～)
業務の性質上育児休業取得が進まないSV社員について、休業中等の代替要員となる人材を配置する。(2024年～)
社有車で通勤する社員が、途中で子どもを保育所等に送迎することができる制度を運用する。(2020年1月～)

【育児休業復帰支援プラン】

社員の円滑な育休の取得及び育休後の職場復帰を支援するために策定するプラン。(育休中の社員への職業能力の開発及び向上のための情報提供も含む。)

(エ) 保護者の仕事への子どもの理解促進

目標17

「子ども職場参観日」を実施し、社員である保護者の仕事に子どもが理解を深める機会を提供する。

◇取組内容◇

- 2025年7月 従業員の子どもが職場を見学する「子ども職場参観日」を実施する。(2023年～)

ウ 介護と仕事の両立支援

(ア) 介護支援制度の周知と利用促進

目標18

介護支援制度及び仕事と介護の両立のために活用できる始業・終業時間の繰上げ・繰下げ等の制度の社内での周知を図り、その利用促進を図る。

◇取組内容◇

- 2025年3月～ 社内ポータルサイト等を活用し、介護休業や介護休暇、短時間勤務等の介護支援制度、及び介護と仕事の両立を図るために活用できる始業・終業時間の繰上げ・繰下げや時間単位の有給休暇、テレワーク等の制度の周知を図る。
上長は、個別面談等で家族の介護を行っている社員を把握して、介護支援制度等の情報提供を行い、利用を働きかける。

【介護支援制度】

・介護休業制度

要介護状態にある家族を介護する従業員（以下、「家族介護従業員」という。）は、対象家族1人につき3回まで、通算93日の範囲内で介護休業を取得することができる。

・介護休暇制度

家族介護（介護以外の世話を含む。）従業員は、1年間に当該家族が1人の場合は5日、2人以上の場合は10日を限度に有給休暇を取得できる。

・介護短時間勤務制度

家族介護従業員は、当該家族1人当たり3年間で2回まで所定労働時間を短時間に変更することができる。

・所定外労働の制限

家族介護従業員は、介護のために所定労働時間内で労働することを請求できる。

・時間外労働の制限

家族介護従業員は、介護のために時間外労働時間が1月に24時間以内、1年に150時間以内になることを請求できる。

・深夜労働の制限

家族介護従業員は、介護のために午後10時～午前5時に労働しないことを請求できる。

注：規則に基づき、従業員が申し出や請求を行っても取得できない場合や、一定の要件が必要な場合がある。

(イ) 介護に関する理解促進

目標19

社員が介護に関する知識と理解を深めるために、研修等の機会を提供する。

◇取組内容◇

- 2025年3月～ 従業員に認知症サポーター養成講座など介護に関する研修の機会や情報を提供する。（2019年～）

(ウ) 介護中の就業継続の支援

目標20

社員の仕事と介護の両立を支えるため、業務体制の整備等を図る。

◇取組内容◇

- 2025年3月～ 介護休業後の円滑な復帰や仕事と介護の両立のために、業務内容や業務体制の見直しを行うほか、メンター制度の活用を図る。

（2023年～）

エ その他仕事と生活の両立支援

目標21

不妊治療の支援制度を検討する。

◇取組対策◇

- 2025年3月～不妊治療を支援する制度の検討を行う。

オ 所定外労働時間の削減

目標22

社員の所定外労働の削減を図り、一人当たりの平均を毎月45時間未満とする。

◇取組内容◇

- 2025年3月～ 社長の所定外労働時間縮減に向けたメッセージを、社内ポータルサイトにおける動画配信や各種会議等を活用して発信する。
グループ内の業務状況を情報共有し、上長による業務の優先順位付けや業務分担の見直しなどのマネジメントを実施する。
部門長会議等で定期的に社員の所定外労働時間の取得状況を把握し、組織全体及び各部署で削減に取り組む。
人事評価に当たっては、時間当たりの労働生産性を重視し、管理職については長時間労働是正と生産性向上の取組と実績を評価する。毎週火曜日をノー残業デーとして、当日は全社員にメールで告知し、所定時間での退社を促す。(2019年～)

カ 年次有給休暇の取得促進

目標23

社員一人当たりの年次有給休暇の取得率を66%以上にする。

◇取組内容◇

- 2025年3月～ 部門長会議等で定期的に社員の年次有給休暇の取得状況を共有し、計画的な取得の促進を図る。

キ 柔軟な働き方を可能にする環境整備

(ア)テレワーク制度の充実

目標24

テレワーク制度の構築やワーケーションの活用を図る。

◇取組内容◇

- 2025年3月～ テレワーク制度の更なる整備を図る。(2020年4月～)
ワーケーションを効果的に活用する。(2023年5月～)

(イ)勤務時間帯の柔軟化

目標25

始業・終業時間の繰上げ・繰上げ制度の周知・活用を図る。

◇取組内容◇

- 2025年3月～ 勤務時間帯の変更を可能する始業・終業時間の繰上げ・繰上げ制度を周知し、活用促進を図る。(2020年～)

(4)健康経営の推進

ア 健康経営の推進

目標26

健康経営に取り組み、毎年度の健康経営優良法人の認定を目指すとともに、健康経営に対する社員の評価を高める。

◇取組内容◇

- 随時 社長の健康経営を推進するメッセージを、社内ポータルサイトにおける動画配信や各種会議等を活用して発信する。(2023年～)
- 2025年11月 会社の健康経営について社員へのアンケートを実施する。(2022年)
- 毎年10月 次年度の健康経営優良法人認定の申請を行う。(2023年10月～)

※参考値:会社の健康づくりの取組に対して評価している社員の割合46.3%(2022年度健康意識調査)

イ 健康課題の把握と健康づくりの推進

目標27

社員の健康診断受診率の向上に取り組む。

◇取組内容◇

- 毎年8月～12月 健康診断の実施について社員への周知徹底と脱漏者への個別の受診勧奨により、受診率100%を目指す。

目標28

社員の心身の健康づくりを推進し、肥満傾向にある社員の減少に取り組む。

◇取組内容◇

- 2025年3月～ 安全衛生委員会等で社員の健康課題や健診結果を共有し、BMI値25以上の肥満傾向にある社員の減少等に必要な取組を検討する。(従来～)
リラックスルームを活用する。(2022年～)
- 2025年10月～社員を対象に健康に関するアンケート調査を実施する。(2022年～)
- 毎年5、11月 社内ウォーキングイベントを実施する。(2022年～)

ウ 男女双方の健康に関する理解促進

目標29

男女双方の健康について理解を深め、お互いの健康を気遣う職場風土をつくる。

◇取組内容◇

- 2025年5月～ 男女双方の健康問題について理解を深めるための研修等を実施する。(2023年～)
健康のために必要な情報提供や利用できる制度の周知を図る。(2022年～)

(5)地域におけるウェルビーイングの促進

- ア 地域の子どもたちと子育て世帯の支援
(ア)職場体験の受入れ

目標30

職場見学やインターンシップなど子どもたちや若者の職場体験を受け入れる。

◇取組内容◇

- 2023年6月～ 子どもたちの職場見学や若者のインターンシップなどを受け入れる。

(イ)子育て世帯の応援と子どもの交流機会の提供

目標31

子育てを応援するサービスの提供や、子どもたちが交流するイベントの実施・協力を行う。

◇取組内容◇

- 2025年3月～ KTS「Smile Baby Project はじめてばこ」(赤ちゃんが誕生した家庭へのお祝いボックスのプレゼント)に協賛する。
子どもを対象としたイベントに協賛したり、出店する。(従来～)
「かごしま子育て支援パスポート事業」及び「宮崎県子育て応援 サービスの店事業」への店舗登録を促進する。

(2023年12月～)

【かごしま子育て支援パスポート事業】

事業に協賛する企業や店舗が、「子育て支援パスポート」を提示した県内に在住する妊娠中の方及び18歳未満の子どもがいる世帯に割引や独自の優待サービスを提供することで、子育て世帯を応援する鹿児島県の仕組(県と共同実施している鹿児島市の事業名は「にこにこ子育て応援隊支援事業」)

【宮崎県子育て応援サービスの店事業】

事業に協賛する企業や店舗が、「子育て応援カード」を提示した県内に在住する高校生以下の子どもと妊娠中の方のいる家庭に割引や独自のサービスを提供することで、子育て家庭を応援する宮崎県の仕組

(ウ)青少年の見守り

目標32

青少年が健やかに成長する環境づくりのために、コンビニエンスストア・セーフティステーション(SS)活動を推進する。

◇取組内容◇

- 2025年3月～ 各店舗においてSS活動を展開し、関係機関と連携して地域の子どもたちへの声掛けや見守り、交流機会の提供等を行う。(従来～)

【コンビニエンスストア・セーフティステーション(SS)活動】

(一財)日本フランチャイズチェーン協会に加盟するコンビニエンスストアにおける活動

i 安全・安心なまちづくりに協力

(防犯・防災対策)

- ①自主防犯(強盗・万引きなどの防止対策)体制の強化
- ②緊急事態(災害・事件・事故・急病人など)に対する110番・119番通報

(安全対策)

- ①女性・子どもなどの駆け込みへの対応
 - ②高齢者・身体障がい者の方への買い物のお手伝いと連絡
 - ③認知症が疑われる方の保護と連絡
 - ④地域顧客への安全情報の発信、提供
- ※警察署・交番、地域包括支援センター、交通安全協会、消防署などとの連携

ii 青少年環境の健全化への取組

- ①20歳未満者への酒類・たばこの販売防止
 - ②18歳未満者への成人向け雑誌の販売・閲覧防止
 - ③青少年非行化(近隣住民の迷惑となるたまり場化、営業の妨害となるたまり場化)防止
 - ④体験学習の受け入れ
- ※警察署、少年サポートセンター、青少年育成団体、学校・PTAなどとの連携

iii 関連事項への取組

- ①店舗周辺の清掃徹底
- ②地域との交流・連携の強化

目標33

子どもたちの安全・安心のため、直営店の「子ども110番の家」、「こども110番・おたすけハウス」の登録を推進する。

◇取組内容◇

- 2025年6月～ 「子ども110番の家」(鹿児島県内)、「こども110番・おたすけハウス」(宮崎県内)に未登録の直営店舗について、登録申請を進めるとともに、加盟店にも登録申請を働きかける。

(2023年10月～)

イ DE&Iとジェンダー平等推進の取組の情報発信

目標34

DE&Iやジェンダー平等推進の取組が地域で広がるように、会社の取組を情報発信する。

◇取組内容◇

- 2025年3月～ 各機関・団体のDE&Iやジェンダー平等の推進に参考になるように、当社の取組を情報発信する。(2020年～)

ウ 性の多様性の理解促進

目標35

店舗における商品展開等を通じて、社会における性の多様性への理解を深める啓発活動を行う。

◇取組内容◇

- 毎年6月 店舗におけるレインボーカラーをあしらった商品等の展開を通じて、性の多様性やLGBTQの理解促進のための啓発を行う。

(2021年～)

エ 高齢者等の支援・見守り

目標36

高齢者や障害者の買い物の支援や地域の方の見守りのため、コンビニエンスストア・セーフティステーション(SS)活動を推進する。

◇取組内容◇

- 2025年3月～ 各店舗において、高齢者や障害者の買い物の支援や地域の方の見守りなどのSS活動を展開する。(従来～)

目標37

認知症サポーターの店舗スタッフを中心に、認知症の方の店舗における買い物支援や見守りを行う。

◇取組内容◇

- 2025年3月～ 認知症サポーターに養成した社員及び加盟店のオーナー・従業員を中心に、店舗において認知症の方の買い物支援や見守りを行う。
(2022年～)

オ スポーツ振興と健康づくりの促進

目標38

地域におけるスポーツや健康に関する活動への協力や参加を通じて、スポーツ振興と健康づくりの促進に取り組む。

◇取組内容◇

- 2025年3月～ 学校や地域で開催されるスポーツ教室等にアスリートである社員を派遣したり、地域や各社のスポーツや健康づくりの活動に社員が参加・協力する。(2022年～)

(6) 計画推進体制の整備

ア 計画推進体制の整備

目標39

計画の進捗管理を行うウェルビーイング推進員を選任し、社内で定期的に計画の進捗状況の検証を行い、計画を計画的・総合的に推進する。

◇取組内容◇

- 2025年3月 男女雇用機会均等推進員と職業家庭両立推進員を兼ねるウェルビーイング推進員を選任する。(2023年4月～)
- 2025年5月～ 部門長会議等で定期的に計画の進捗状況の検証を行う。

【男女雇用機会均等推進員】

職場における男女の均等な機会及び待遇の確保が図られるようにするため講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るための業務を担当する者。男女雇用機会均等法により、事業主の選任が努力義務となっている。

【職業家庭両立推進員】

企業全体の雇用管理方針の中で仕事と家庭の両立を図るための取組を企画し、周知等の業務を担当する者。育児・介護休業法により、事業主の選任が努力義務となっている。

イ 計画の周知と社員の意見反映

目標40

計画の内容について、社内の周知を図るとともに、社員の意見を反映する。

◇取組内容◇

- 2025年5月～ 計画について、社員へのアンケート調査を実施する。
(2023年4月～)
- 2025年4月～ 会議や社内ポータルサイト等を活用し、計画の内容及び進捗状況について社内の周知を図る。(2023年3月～)

ウ 関連情報の公表

目標41

会社のホームページと厚生労働省のウェブサイト「女性活躍・両立支援総合サイト」で、計画とその関連情報を公表する。

◇取組内容◇

- 2025年3月～ 会社のホームページと厚生労働省のウェブサイト「女性活躍・両立支援総合サイト」に、計画とその関連する情報を公表する。
(2023年4月～)

【厚生労働省令に基づく情報公表項目】

1「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」区分

- ①採用した労働者に占める女性労働者の割合
- ②男女別の採用における競争倍率
- ③労働者に占める女性労働者の割合
- ④係長級にある者に占める女性労働者の割合
- ⑤管理職に占める女性労働者の割合
- ⑥役員に占める女性の割合
- ⑦男女別の職種または雇用形態の転換実績
- ⑧男女別の再雇用または中途採用の実績
- ⑨男女の賃金の差異

2「職業生活と家庭生活との両立」区分

- ①男女の平均継続勤務年数の差異
- ②10事業年度前およびその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合
- ③男女別の育児休業取得率
- ④労働者の一月当たりの平均残業時間
- ⑤雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間
- ⑥有給休暇取得率
- ⑦雇用管理区分ごとの有給休暇取得率

※常時雇用労働者301人以上の企業は、1の①～⑧から1項目と⑨の項目、2の①～⑦から1項目の計3項目の情報を公表する必要がある。また、常時雇用労働者が101人以上300人以下の企業は1と2の16項目から1項目以上の情報公表が必要。