

2024年4月1日

## 株式会社ソユー 行動計画

全従業員のワーク・ライフ・バランスを実現するため、また全従業員がその能力を發揮し活躍できるようダイバーシティを推進するため、次の行動計画を策定する。

### 1. 計画期間

2024年4月1日～2026年3月31日までの2年間

### 2. 内容

〔目標1〕

**男性従業員の育休取得者3名以上、女性従業員の育休取得率100%とする。**

〔対策・取組内容・取組時期〕

- ・妊娠中や出産後の女性労働者の健康に関する情報や社内相談制度等について定期的に情報を発信・更新し、取得者が相談し易い環境を整える。(2024年4月～)
- ・育児介護休業法に基づく育児休業等、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諸制度を周知し、従業員の理解の深め取得しやすい環境を整える。(2024年4月～)
- ・男性の育児休業取得を推進するため、相談者または対象者の取得計画等について個別にアドバイスまたはフォローをおこなう。(2024年4月～)
- ・育児休業期間中の代替要員の要否等を適宜判断できるように、各部門の業務内容や業務フローの洗い出しと記録・定型化をすすめる。(2024年10月～)

〔目標2〕

**パート・アルバイトの中から男性2名以上、女性3名以上を正社員または地域正社員へ登用する。**

〔対策・取組内容・取組時期〕

- ・社員求人情報や、希望または推薦する対象者の情報について、上司等の関係者間で社内ツールを用いて都度および定期的に共有する体制を整備する。(2024年4月～)
- ・社員登用試験を適宜実施する。(2024年4月～)
- ・人事制度を改定し、社員およびパート・アルバイトの業務内容や役割を明確にし、それぞれの仕事への理解を促す。(2024年10月～)

※目標人数は、2024年3月末時点のパート・アルバイト在籍人数の内訳（男性319人、女性489人）から算出。

〔目標3〕

**管理職（店長以上）に占める女性社員の割合を12%以上にする。**

〔対策・取組内容・取組時期〕

- ・定期的な人事面談を通じて、キャリア形成やキャリアプランに関する相談に対しアドバイスまたはフォローをおこなう。（2024年4月～）
- ・管理職の手前の職階にある女性社員を対象とした、昇格意欲の喚起又は管理職に必要なマネジメント能力等の向上のための勉強会や研修を実施する。（2024年4月～）
- ・人事制度を改定し、管理職の業務内容や役割を明確にするとともに、これに沿った組織体制や仕事のすすめ方について見直しする。（2024年10月～）

※目標割合は、2024年3月末時点の管理職数に占める女性社員の割合（全体107人、女性10人、9%）ふまえて設定。

〔目標4〕

**全社員の残業時間を月平均18時間以内にする。**

〔対策・取組内容・取組時期〕

- ・月中の残業時間の把握、および月毎の残業時間の周知を速やかにおこなうとともに、超過傾向にある個人・上司に対して個別に改善を指導する。（2024年4月～）
- ・チーム内の業務状況の把握、上司による業務の優先付けや業務分担の見直し等、マネジメントの向上に関する定期的な情報提供や研修等を実施する。（2024年4月～）
- ・人事評価において、長時間労働是正や生産性向上に関する評価の組み入れを検討し、人事制度を改定する。（2024年10月～）

以上