

# 株式会社 北星

## 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

男女ともに全社員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
  - ・ 営業職は他部署と比べると出勤時間がシフト制の為家庭との両立が難しいと考えている為、女性の正社員比率が低い
3. 目標と取組内容・実施期間

### 目標1

営業職女性社員の割合を20%以上にする。

#### 【実施期間・取組内容】

- ・ 2021年10月～ 女性学生から応募を増やす為、就職説明会等積極的な広報を行う。
- ・ 2022年10月～ 仕事と育児を両立をする為、定期的に管理職に対して当社の育児関連制度の周知と意識啓発を実施する
- ・ 2023年4月～ 多様な働き方を検討する
- ・ 2024年4月～ 多様な働き方を女性社員に積極的に周知する。

### 目標2

全社員の残業時間を月平均20時間以内とする

#### 【実施期間・取組内容】

- ・ 2021年4月～ 長時間労働削減の方針について、管理職からメッセージを発信する  
(毎年1回)
- ・ 2022年10月～ 部門ごとに業務内容を見直し実施し、効率化に向けての計画を策定する。
- ・ 2023年4月～ 毎週金曜日は管理職も含めて完全定時退社とする
- ・ 2024年4月～ 部門ごとの業務効率計画の進捗を店舗会議での報告事項とする。

## (女性活躍推進法調査)

### 【労働者に占める男性・女性労働者の割合】単位/人

2021年3月1日現在

	本部	介護施設A	介護施設B	介護施設C	介護施設D	営業職	物販業	合計
女性比率	37.5%	66.7%	84.6%	88.9%	80.0%	12.0%	0.0%	42.5%

### 【労働者の一カ月当たりの平均残業時間】単位/時間

2021年3月1日現在

	本部	介護施設A	介護施設B	介護施設C	介護施設D	営業職	物販業	合計
残業時間	5.0	24.6	24.5	9.5	6.0	14.7	13.0	13.9

## 育児休業は、男性も取得できます！

### 育児休業（育休）は性別を問わず取得できます

- 「子が1歳に達するまでの間（子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が最長2歳に達するまで）、育児休業をすることができる」と定められています（育児・介護休業法）
- 「一定の場合」とは「保育所等への入所を希望し、申込をしたが入所できない場合」、「配偶者が養育する予定だったが、病気等により子を養育することができなくなった場合」を指します

- ◆ 要件を満たした社員が申し出た場合、会社は拒否しません
- ◆ 申し出は、休みたい日の1か月前までに、必要事項を書いた書面などを会社に提出して行います（手続き方法などは総務課までお問い合わせください）

### 育児休業(育休)中は経済的支援が受けられます

#### ■ 育児休業給付

雇用保険に加入している方が、育児休業をした場合に、原則として休業開始時の賃金の67%(6か月経過後は50%)の給付を受けることができます

#### ■ 育児休業期間中の社会保険料の免除

事業主の方が年金事務所又は健康保険組合に申出することにより、育児休業等をしている間の社会保険料が被保険者本人負担分および事業主負担分ともに免除されます

### 育児休業(育休)を取得することで、こんなメリットがあります

#### <家庭面>

- 集中的に子どもと過ごす時間を持つことで、絆が深まります。日中の子どもの様子を見られることで、普段は気付かない発見があるかもしれません
- 育児・家事への理解が深まり、育休復帰後も日常的に育児・家事をできるようになります
- (配偶者が育休取得をしていた場合)配偶者の復職時の最も大変な時期に父母が協力して子育てできるようになります など…

#### <仕事面>

- 育休前後で業務の棚卸・引き継ぎが発生をしますので、自身の担当業務の率化を図る機会になります など…