

株式会社マルシゲ 一般事業主行動計画

(次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法 一体型)

社員が仕事と家庭を両立し、女性がより一層活躍できる雇用環境を整備するため、次のとおり行動計画を策定する。

1. 計画期間	令和 8 年 7 月 1 日 ～ 令和 13 年 6 月 30 日
---------	-----------------------------------

2. 状況把握・課題分析（令和 7 年 6 月～令和 8 年 6 月）

次世代法① 育児休業等	過去 3 年間に正社員 1 名が育児休業を取得（約 2 週間）。取得事例はあるが、対象者が限られるため、本人への個別周知、上司の理解、代替要員・応援体制を標準化することが課題である。
次世代法② 労働時間	月平均労働時間は、全体 191.05 時間、男性正社員 193.84 時間、女性正社員 183.97 時間。男性が特に長く、繁忙期・店舗間応援・棚卸等の業務配分を可視化し、所定外労働を抑制する必要がある。
女性活躍推進法 女性の活躍状況	全体 416 名のうち女性 322 名（77.40%）。一方、女性正社員等（契約社員を含む）は 22 名（全体 5.29%、正社員等の 28.2%）にとどまり、女性パート 300 名に人員が偏っている。社歴 5 年以上の女性は 168 名おり、定着人材を正社員等・リーダー候補へ育成する余地がある。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標（数値目標）	取組内容	実施時期
目標 1（女性活躍推進法） 正社員（契約社員を含む）全体における女性比率を 35%以上とし、女性管理職候補者を計画期間中に 3 名以上育成する。	・パート、契約社員から正社員等への転換希望を把握し、評価・登用基準を明確化する。 ・女性リーダー候補に、店舗運営・労務管理・発注管理等の OJT と面談を実施する。 ・管理職候補者の育成状況を年 1 回確認し、登用課題を見直す。	令和 8 年 7 月～令和 9 年 6 月、以後毎年継続する。
目標 2（次世代法） 育児休業等の対象者が生じた場合、個別周知・意向確認の実施率を 100%とし、計画期間中に男性労働者の育児休業等取得者 1 名以上を目指す。	・育児休業、出生時育児休業、短時間勤務等の制度を社内周知する。 ・対象者本人と上司へ個別説明を行い、取得意向を確認する。 ・休業者の業務カバー方法を事前に確認し、店舗・部署間の応援体制を整える。	令和 8 年 7 月～令和 9 年 6 月、以後毎年継続する。
目標 3（次世代法・女性活躍推進法） 正社員の月平均総労働時間を 185 時間未満とする。	・労働時間実績を月次で確認し、長時間化の原因を部門別に分析する。 ・繁忙期、棚卸、発注、閉店業務等を見直し、業務標準化と応援体制を整備する。 ・管理職を対象に、労務管理と業務改善の研修を実施する。	令和 8 年 7 月～令和 9 年 6 月、以後毎年継続する。

※男女間賃金差異、女性管理職割合等については、令和 8 年 11 月以降に確定データを用いて情報公表資料へ反映する。