

有限会社京屋クリーニング 行動計画書

男女ともに全従業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： 2025年3月1日～2030年2月28日までの5年間

2.当社の課題

- ・当社は、既に従業員の8割を女性が占め活躍しているが、女性従業員比率に比べて女性の管理職比率が低い。
- ・管理職の残業が多く、仕事と家庭の両立が難しいと考えられることから、管理職を目指す女性従業員が少ない。

3.目標と取組内容・実施時期

目標1： 女性管理職を50%程度に増やし、管理職の男女比が同程度となるようにする。

【取組内容】

- 2025年 4月～ 各部署で上司が従業員の育成計画を作成し、従業員に共有する。
- 2025年 10月～ 男女公正な昇進基準となっているか検証し、必要に応じて基準の見直しを行なう。
- 2028年 4月～ 管理職候補となる男女従業員に対して管理職育成研修を実施する。

目標2： 全従業員の有給休暇取得率を75%以上とする。

【取組内容】

- 2025年 4月～ 管理職が率先して有給休暇を取得できるよう、管理職に課している業務の削減案を検討する。
- 2026年 4月～ 削減する管理職業務を決定し、実際に削減への取組を開始する。
- 2027年 4月～ 部門ごとの有給休暇取得率を幹部会議での公表により全社で共有する。
- 2028年 4月～ 当社のワーク・ライフ・バランスの取組について、顧客や関連企業に理解を呼びかける。
- 2029年 4月～ 有給休暇の取得率が低い管理職とその部下全員に、総務部が面談を実施する。

女性の活躍に関する情報公表

令和7年2月現在

【採用した労働者の占める女性労働者の割合】

生産仕上職	66.66%
店舗受付職	100.00%

【管理職に占める女性労働者の割合】

女性管理職	33.33%
-------	--------