



次世代法および女性活躍推進法に基づく

一般事業主行動計画

株式会社 福屋

従業員が仕事と家庭を両立させることができ、全ての従業員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1.計画期間 令和7年4月1日～令和9年3月31日までの2年間

2.内容

目標1（次世代・女性活躍）計画期間内の育児休業取得率を次の水準以上にする。

男性従業員・・・計画期間中に取得者を1名以上出す。また、配偶者出産時に取得できる育児短期休暇制度(最大7日間)の取得率を30%以上とする。

女性従業員・・・取得率を90%以上とする。

<対策>

令和7年4月～ 従業員研修時に育児短期休暇制度を周知する項目を設ける

随時 育児休業取得促進を目的に、制度内容や取得状況について社内報、社内回章で周知する

目標2（女性活躍）管理監督職に占める女性比率の維持・向上を目指す。

管理職(部・次・課長)に占める女性比率 15%以上を目指す

監督職(係長・主任)に占める女性比率 50%以上を維持する

<対策>

随時 キャリア醸成を目的とした配置転換や従業員教育を実施する

各年度 定期の人事異動時に、管理監督職への登用を行う

目標3（次世代・女性活躍）

年間休日数の増加(前年度比17日増)により、時間外労働の削減と余暇の充実を図る。

また、従業員のリスキリング支援に会社として取り組む。

<対策>

令和7年度～ 年間休日数を年間122日(現行より17日増)とする

令和7年4月～ リスキリング支援策として下記の取り組みを進める

自己啓発支援制度：各種研修の案内・募集・派遣(会社による費用負担)

資格取得支援制度：会社業務に有意な資格取得に対し、受験費用の一部負担を実施する

e-ラーニングや通信教育などのメニュー拡充

目標4（次世代・女性活躍）短縮勤務制度を改訂し、育児短縮勤務取得期間を最大2年間

延長する。また、勤務時間帯も30分刻みで選択可能とし、柔軟性をもたせる。

<対策>

令和7年4月～ 現行、小学校2年生就学始期までを上限としている育児短縮勤務期間を引き上げ小学校4年生就学始期までを上限とする。勤務時間も現状の4時間から7時間までの1時間単位から、4時間から7時間30分までの30分単位で選択できるように変更する

以上