

次世代育成支援対策推進法に基づく  
株式会社マルヨシセンター一般事業主行動計画

2025年6月24日  
人事総務部

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境を作ることによって全ての社員がその能力を十分に発揮できるようにするために次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2025年4月1日から2028年3月31日までの3年間

2. 内容

目標1 正社員における法定労働時間外労働時間平均を20時間以内を目指す。

<対策>

2025年5月～ 特に時間外労働の多い個人へのヒアリング巡回を行い、事業場ごとに残業や公休出勤が必要な状況を把握、改善策を講じる。

目標2 計画期間内に育児休業の取得状況を次の水準以上にする。  
男性社員 年に3人以上取得すること。  
女性社員 取得率100%を目標とすること。

<対策>

2025年5月～ 男性従業員に対して制度内容を再度周知を図る。  
従業員宛に育児休業パンフレットを作成し、社内WEBで発表する。  
(育児休業制度の再周知)

目標3 出産や子育てによる退職者をなくす。

<対策>

2025年5月～ 従業員宛に育児休業パンフレットを作成、配布する。  
休業前と復帰前に取得者と十分な話し合いを持ち、復帰の障害を緩和する。  
短時間労働での就業復帰を支援する。

以上

女性活躍推進法に基づく  
株式会社マルヨシセンター一般事業主行動計画

2025年6月24日  
人事総務部

女性がその視点と感性を存分に発揮できる雇用環境や採用環境の整備を行い、男女ともに長く勤められる職場環境をつくるために、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2025年4月1日から2028年3月31日までの3年間
2. 当社の課題 (1) 2024年度正社員の総合職採用者（新卒・中途）の女性比率は0%。  
女性が中心の職場としては女性の応募が少なく、採用も少ない。  
また、全体採用が厳しい中、求職者も少ない。  
(2) 3年以内採用の正社員退職者が男性29.8%に対して女性は47.8%。  
女性の退職率が高い。  
(3) 女性管理職が少ない。（全管理職中6.9%）

2. 内容

目標1 正社員（総合職）採用数に占める女性社員採用比率50%を目指す

<取組内容>

- 2025年4月 女性の応募を増やすために会社説明会のプレゼン内容を変える
- 2025年8月 インターンシップ時に男女均等に先輩社員の活躍の様子を紹介する
- 2025年9月 中途採用、正社員登用の女性採用活動を実施
- 2025年3月 女性採用活動・総合職登用を継続する  
以降継続的に行う

目標2 男女ともに正社員の3年以内退職率を30%以内を目指す。

<取組内容>

- 2025年4月 新入社員の早期退職を防ぐ個別ヒアリングを実施
- 2025年7月 育児休業および短時間勤務復職者への面談を実施
- 2025年12月 所属長の評価面談時に、部下（個人）の課題などをヒアリングし、  
配置の考慮など就業状況の最適化を図る  
以降継続的に行う

目標3 管理職における女性の割合を引き上げる。（6.9%から8.3%）

<取組内容>

- ・2025年6月 人事評価面談時に「女性管理職の登用」に前向きであることを告知。  
人事総店舗巡回時に男性同様に活躍している女性に将来目標を調査。  
以降継続的に行う