

平成 30 年 4 月 1 日

日本トイザラス株式会社 一般事業主行動計画

当社では、次世代育成法において、過去 5 期にわたりチームメンバー（従業員）が安心して育児に携わりながら勤務することが可能になるよう環境の整備と検討を行ってきた。第 6 期は、チームメンバーの多様性を尊重し、一人ひとりが活躍できるよう以下の行動計画を推進する。

また、女性活躍推進法においては、平成 28 年より女性が就業継続し活躍できる雇用環境の整備と検討を行ってきた。第 2 期は、次世代育成法における行動計画と連動してより効果的に女性の活躍の場を整備していくために、次のように行動計画を推進する。

< 当社の課題 >

- ・ 働き方が多様化していく中、職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境のさらなる整備を行なっていく必要がある。
- ・ 労働時間が膨らむ繁忙期は社員への負担として大きくなっているが、当社のビジネスはシーズンごとの繋閑差が大きく毎月の労働時間がばらつくため、年間を通じた労働環境の改善を促進する必要がある。
- ・ 採用女性割合は一定水準に達しており、女性管理職比率も産業別平均より上回っているが、さらに女性管理職比率を上げていく必要がある。
- ・ 退職理由として妊娠・出産後の女性の就業継続が困難だと考える女性は減少し退職率は改善しているが、男女を比較すると未だ退職率に差があるため、さらなる改善を行なっていく必要がある。

1. 計画期間

平成 30 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日までの 3 年間

2. 定量的目標

- ・ 全社の女性退職率を 5.0%以下にする。
- ・ 女性管理職比率を「本社/物流センターは 35%」「店舗は 10%」以上にする。

3. 取り組み内容

妊娠中および子育てを行うチームメンバーの職業生活と家庭生活との両立等を支援するため雇用環境を整備し周知、および働き方の見直しを行ない、多様な労働条件を整備することを目的とし、下記の取り組みを行なう。

【取り組み1】 産前産後休暇や育休を取得しやすくするための措置を行なう

- ・ 産休（産前産後）を特別有給休暇とする。
- ・ 産後 8 週間以降ベビーが 2 歳になるまでの育休中に雇用保険から受給される育児手当との 80%または育児手当の限度額で付加給を実施する。

【取り組み2】 子どもの看護のための休暇を取得しやすくする制度を導入する

- ・ 子の看護休暇を無給から有給とし、年 5 日限度から年 10 日限度の取得を可能とする。また、子の看護休暇を特別有給休暇とする。

・

【取り組み3】 介護のための休暇を取得しやすくする制度を導入する

- ・ 介護は必要となったチームメンバーは年間 10 日の介護休暇を有給で取得できる。
- ・ 雇用保険から 93 日を限度に受給される介護手当との 80%または介護手当限度額で付加給を実施する。
- ・ 介護期間中のオフィス外勤務(在宅勤務やフレックス勤務の活用を推奨する。

【取り組み4】 オフィス外勤務（在宅勤務）を導入する

- ・ オフィス外勤務を原則、上長の承認があれば就業を可能とする。

4. 実施期間

平成 30 年 4 月～ 上記に関わる人事制度の導入、就業規則改定

平成 30 年 4 月以降 制度周知のため、全事業所向けに説明会の実施

以上