

株式会社ぎょうざの満洲 育児・介護休業法 公表内容

■ 男性労働者の育児休業等の取得状況 対象事業年度：2023.7月～2024.6月

< 育児休業等の取得割合 >

育児休業等をした男性労働者の数 ÷ 配偶者が出産した男性労働者の数 = 100%
7名 7名

■ 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充

3歳以上、小学校就学前の子を養育する労働者に関する柔軟な働き方を実現するための措置として、当社は以下2点を実施する

- 始業時刻等の変更
- 短時間勤務制度

■ 男女賃金差 対象期間：2023.7月～2024.6月（事業年度 第53期）

区分	男女の賃金の差異
正社員	86.1%
パート	99.7%
全労働者	52.7%

*パート労働者については、正社員の所定労働時間（1日8時間）を 基に人員数の換算を行っている

●正社員の男女差がある理由

- * 勤務年数が長い方に男性が多く、平均年齢にも男女差があり、勤務年数の長い男性の方が役職に就く総人数が多いため
- * 飲食業・製造業・宿泊業があり、業種や業務内容に男女比の偏りがあるため
→ 女性社員の雇用を積極的に推進していく
- * 育児のために短時間勤務制度を利用している女性が多いため
短時間勤務制度を利用している女性の割合：女性社員の内 10%（男性 0%）

●全労働者の男女差がある理由

正社員とパート区分における男女比に差があるため

区分	男性	女性
正社員	82.0%	18.0%
パート	35.7%	64.3%
全労働者	41.9%	58.1%

■株式会社 ぎょうざの満洲 行動計画■

社員が仕事と子育てを両立することができ、従業員全員が働きやすい環境をつくることで、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、また、次世代育成に取り組むため、以下のように行動計画を策定する。

- 1、計画期間 2021年4月1日～2026年3月31日（5年間）
- 2、内容 〔対応・実施部署 ⇒ 管理部／教育・従業員相談室、教育支援部〕

区分① 労働者に占める女性労働者の割合を30%以上にする（現在 約26%）

区分② 10事業年度前に採用された女性労働者の継続雇用の割合を20%にする
（現在 約15%）

＜対策＞ 仕事と子育ての両立がしやすい職場づくり 2021年7月～

- ◆店長・部署責任者の研修や会議等で、育児休業（男性含む）の概要を始め、育休に入るまでの母性保護やマタニティハラスメントの防止、会社の制度について周知を行い、妊娠中や子育て中の従業員への理解を深める
- ◆店舗勤務の女性従業員が、育休復帰後も働きやすい職場や制度を模索・検討していく
→ アンケート調査の実施
- ◆子どもが生まれる男性従業員の出産直後の休暇取得率を90%以上にする
- ◆子育てをしている従業員の中で希望する従業員には、家から近い勤務地で働けるよう配慮を行う
- ◆店舗面談で店長になりたいという目標を持つ方には、ステップアップができるよう、積極的に教育を実施する
- ◆子どもが3歳になるまでの時短制度が終了し、フルタイム勤務が可能となった場合には、社員に戻ることができる制度を策定する

＜対策＞ 育休を取得しやすくする取り組み 2021年4月～

- ◆妊娠された方に従業員相談室へ必ず連絡をもらえるよう、社内Web等で定期的に周知を行う
- ◆育児休業中の待遇や復帰後の労働条件に関する内容をまとめたものや育休についての資料を社内web等で周知を行い、誰でも内容を確認できるようにする
- ◆ひと月4日まで使用可能としている有給について、1年以上の育休取得者には主に復帰時に期限が切れる分についてまとめて使用可能とする
- ◆育児休業中も社内に関する情報提供の場として、社内Web等の内容が閲覧できるようにする
- ◆相談窓口の担当者は、就業規則以外にも業務に必要と思われる法律や制度を学び、従業員への周知・教育を行えるよう知識向上に取り組む