

一般事業主行動計画

株式会社 フジ

お客さまと従業員の「圧倒的な安心とワクワク」を実現する最も地域に貢献する企業集団を実現し、誰もがいきいきと働き続けられる企業を目指すため、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間

2025 年(令和 7 年)4 月 1 日～2027 年(令和 9 年)3 月 31 日

同社の課題 ・管理職に占める女性の割合が低い (現状：15%)
・育児休業を活用する男性従業員が少ない (現状：35%)

2. 目標と対策内容・実施期間

(職業生活に関する機会の提供に関する目標)

目標 1 管理職に占める女性割合を 17%まで増やす

【対策 1-1】女性社員の育成

2025 年 4 月～

女性経営幹部候補及び女性管理職候補者の選定。育成計画の立案

2025 年 7 月～

管理職候補者に対し候補者研修及びグループ会社管理職対象セミナーへの派遣を行い
管理職への不安の払拭と前向きなマインドの醸成を図る。

【対策 1-2】柔軟な働き方の検討

2025 年 4 月～

性別に関係なく誰もが活躍できるよう、キャリアスイッチオン！セミナーを開催し
D&I、ワークライフバランスについて学び、理解を深めキャリアを考える。

【対策 1-3】職場風土の醸成

2025 年 5 月～

ダイバーシティ&インクルージョン推進について、経営層より継続的なメッセージを
会議・社内報で発信し、従業員の理解を深める。

(職業生活と家庭生活との両立に関する目標)

目標 2 計画期間内に育児休業取得率を男性 50%以上にする

【対策 2-1】制度の周知

2025 年 4 月～

出産を予定している従業員に対し、育児休暇や育児時短制度などの出産・育児に関する制度の情報を提供。

【対策 2-2】イクボスの育成

2025 年 4 月～

管理職にイクボス検定の取得を促進。ワークライフバランスに関わる基礎知識を学ぶことで部下のワークライフバランスに配慮したマネジメントが行える管理職の育成を行う。

【対策 2-3】育児休暇取得者の声の周知

2025 年 4 月～

育児休暇を取得した従業員の声を社内報、社内イントラにて紹介。ロールモデルを知ること、取得が当たり前の組織風土を醸成する。

共通項目として

目標 3 正社員一人あたりの月平均時間外労働を 14 時間とする

【対策 3-1】

2025 年 4 月～

時間外労働削減に関するトップメッセージを発信。

【対策 3-2】

2025 年 4 月～

予算管理ツールにおいて人時速報を掲示。日々の時間外労働について上長がリアルタイムに進捗を確認し時間外労働の是正に努める。

【対策 3-3】

2025 年 4 月～

店舗及び本社において、時間外労働削減に対する取り組みの好事例を収集。会議、社内報にて紹介し水平展開を行う。

以上。