

株式会社イトーヨーカ堂 一般事業主行動計画

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境整備を行うため、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10年3月31日までの 3年間

2. 内容

目標1：役職者に占める女性の割合を30%以上にする。
課長・係長クラス 平均での比率・・・30%を目指す。

<対策>

- 令和4年 4月～ グループ合同の女性管理者研修（エンカレッジメントセミナー）
- 令和5年 9月～ 事業統合により、女性管理者比率が大きく変化（低下）する
- 令和7年 4月～ 研修参加者によるコミュニティを開催し、ロールモデルを提示
- 令和8年 4月～ キャリアプラン申告制度により、目指すキャリアと研修を連動

目標2：女性の採用を継続的に拡充させ、女性比率50%を維持することで、女性役職者の拡大の土台を築きあげる。

<対策>

- 令和5年 9月～ 事業統合により、採用環境が変化（2社分の採用が1社に）
- 令和7年 4月～ 新卒採用だけではなく、中間・技能実習生等、多様な採用シフト
- 令和8年 4月～ キャリアプラン申告制度により、多様な人財の採用を実施
- 令和9年 4月～ IY・YO 両屋号での人財交流の垣根を無くし、最適配置を実現

目標3：男女の賃金の差異について、正社員（月給制社員）の差異を80%以内への改善を目標として制度変革に取り組み、女性活躍推進に繋げていく。

<対策>

- 令和6年 4月～ 転居可能や勤務できる範囲による報酬差が課題であると分析
- 令和7年 4月～ 事業統合、首都圏集中に伴い、原則転居が無い人事制度の検討
- 令和9年 4月～ 転居が無い人事制度の導入により、育児や介護が理由で転勤が出来ない社員と、転居が出来る社員との報酬差を解消するとともに、賃金格差だけではなく、女性の役職登用に繋げていく

目標４：生産性改善と、就業意識の啓発を進めることにより、正社員の平均残業時間数を月平均２０時間以内とし、維持継続していく。

<対策>

- 令和５年 ９月～ 事業統合により、就業規則が異なる運用となる（２社の制度）
- 令和７年 ４月～ 就業規則の一本化に先駆けて、３６協定の統一を実施する
- 令和８年 ４月～ 就業規則の一本化を実施するとともに、管理監督者・残業対象者の区分を統一して管理を実施する
- 令和９年 ４月～ 業務の効率化と生産性改善を実施し、残業の減少を実現する