

株式会社 B e r r y

【次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく行動計画】

当社職員がその能力を十分発揮し、仕事と生活の調和を図り、働きやすい雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

◇ 計画期間

2025年4月1日から2030年3月31日までの5年間

◇ 行動計画

【目標】

平均勤続年数を1年以上のばす

2024年度実績 6.5年（男性：6.3年/女性：6.5年）

<取組1>

◇定年年齢の引上げ（60歳→65歳）により、充実したライフプランを実現する

2025年4月 就業規則改訂

2025年4月 通達による周知

2025年5月～ 年数回の職員面談により働き方に関するヒアリングを実施し、60歳近い職員の状況を確認する

2028年4月～ 課題を分析し、改善を図る。

65歳までの就労、65歳以降の継続雇用の推奨等

<取組2>

◇職種転換等を推進することにより、ワークライフバランスを実現する

2025年9月～ 年数回の職員面談により働き方に関するヒアリングを実施し、パートタイム職員から正職員・限定職員への転換

育児休業終了後の正職員から限定職員への転換等の提案を行う

2027年4月～ 転換状況（転換理由、時期等）を分析し、改善を図る

2028年9月～ 状況の年度分析を行い継続的に改善を図る

<取組3>

◇年次有給休暇の取得推進し、ワークライフバランスを実現する

2025年9月～ 年次有給休暇の取得状況の実績を確認

（取得率、職場内のバランス等）

2026年9月～ 職場内で計画的な取得を促進するよう依頼

2027年9月～ 年数回の職員面談により個人の状況を確認し、課題を分析

2028年9月～ 課題改善を図る

2029年9月～ 状況の年度分析を行い継続的に改善を図る