女性活躍推進に関する行動計画

2025年3月10日
株式会社ツツミ

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）に基づき、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

- 2025年4月1日～2030年3月31日までの期間

2. 当社の課題

- 採用した労働者に占める女性割合は高いが、本社部門の管理職に占める女性割合が低い。
  ※本社部門の管理職に占める女性割合：16.3%（2025年2月1日現在）
  なお、店舗部門の店長職に占める女性割合：81.0%（2025年2月1日現在）
- 男性の育児休業取得者が女性と比較して少ない。

3. 目標

- 本社部門の管理職における女性比率を30%まで高める。
- 育児休業取得率を女性は100%を維持し、男性は80%まで高める。

4. 取組内容と実施時期

① 社内に「女性活躍推進プロジェクトチーム」の設置を検討する。
（2025年4月～）

② 人事考課表の見直しを図り、積極的に人材登用を進める。
（2025年4月～）

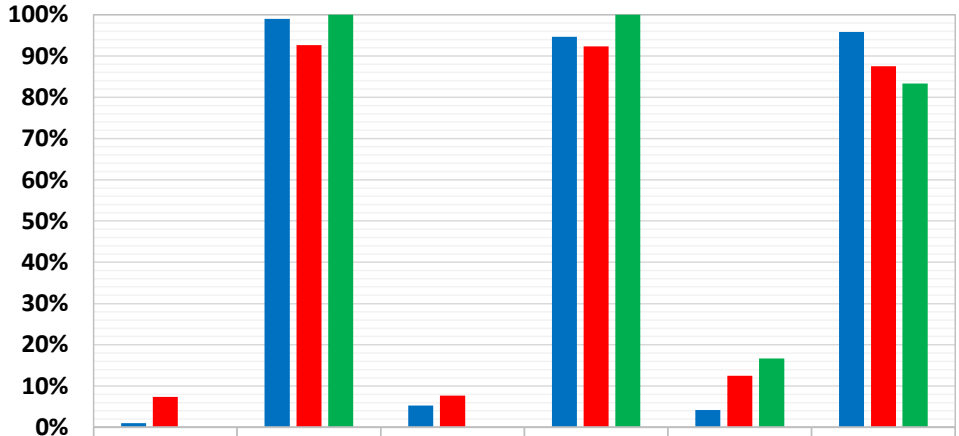
③ 研修制度の充実を図り、キャリア意識を向上させる。
（2025年4月～）

④ 女性の育児休業取得率100%を維持するために、産休・育休復帰者が復帰しやすい職場環境の整備に引き続き努める。男性の育児休業取得は浸透してきているが、さらに出産育児関連の休暇制度等について周知徹底し、男性の利用を推進する。
（2025年4月～）

5. 女性の活躍に関する情報公表（2025年3月31日現在）

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

採用した労働者に占める男性・女性労働者の割合



	男性	女性	男性	女性	男性	女性
	２０２２年度		２０２３年度		２０２４年度	
正社員	1.0%	99.0%	5.3%	94.7%	4.2%	95.8%
契約社員	7.4%	92.6%	7.7%	92.3%	12.5%	87.5%
準社員	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	16.7%	83.3%

～*～*～*

5. 女性の活躍に関する情報公表（2025年3月31日現在）

② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

男女別の育児休業取得率

2024年度 （2024年4月1日～2025年3月31日まで）					
		正社員	契約社員	準社員	
男 性	人 数	3名	0名	0名	平均取得率
	取得人数	3名	0名	0名	
	取得率	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
女 性	人 数	15名	6名	3名	平均取得率
	取得人数	15名	6名	3名	
	取得率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

2023年度 （2023年4月1日～2024年3月31日まで）					
		正社員	契約社員	準社員	
男 性	人 数	6名	0名	0名	平均取得率
	取得人数	3名	0名	0名	
	取得率	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%
女 性	人 数	13名	0名	4名	平均取得率
	取得人数	13名	0名	4名	
	取得率	100.0%	0.0%	100.0%	100.0%

2022年度 （2022年4月1日～2023年3月31日まで）					
		正社員	契約社員	準社員	
男 性	人 数	0名	0名	0名	平均取得率
	取得人数	0名	0名	0名	
	取得率	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
女 性	人 数	16名	1名	4名	平均取得率
	取得人数	16名	1名	4名	
	取得率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

以上