

女性社員の職業生活及び家庭生活の両立に支援する行動計画

女性社員が職業生活と家庭生活の両立をしながら十分に活躍できる職場環境にするために、次のような行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成29年11月1日 ～ 平成34年10月31日

2. 内 容

◆ 子育てを行う社員等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備

目標1 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備の措置の実施

- ① 産前産後の休業期間、育児休業期間中の代替要員を休業日の20日前までに確保し、休業前後に於いて十分な業務内容の引き継ぎ体制の確立

- 《 対策 》
- ① 本人から妊娠又は産前休業の申出があった日から代替要員の手配をする。
 - ② 産前休業又は育児休業の期間前に、代替要員として派遣労働者または有期契約社員の確保
 - ③ 該当する女性社員が休業する前に代替要員に20日を限度として、綿密に担当業務の内容を教示すること

目標2 小学校就学前の子どもを育てる女性社員の多様化勤務形態の選択肢の導入

- 《 対策 》
- ① 平成30年2月1日施行予定 就業規則へ記載、変更届予定
多様化勤務形態の選択肢の導入
 - ・ 短時間勤務制度 …… 1日5時間～6時間の範囲：賃金は短時間枠の月給又は時給に変更
 - ・ 所定労働時間を超えて労働させない制度 …… 残業の指示はしない。

- ・ 始業の繰り下げ、終業の繰り上げの勤務形態

目標 3 育児・介護休業法に基づく育児休業や時間外労働・深夜労働の制限、及び子の看護休業、雇用保険法に基づく育児休業給付並びに労働基準法に基づく産前・産後の休業、母性健康管理等の周知・相談の実施

《 対策 》 ① 平成30年1月中

原則として、会社が本人の申し出等により社員が妊婦と確認ができた場合は、目標3の内容のパンフレットを作成し説明して、周知する。

- ② パンフレットの説明、社員から育児等に関する相談の申し出があった場合は、個人別に顧問の社会保険労務士に詳細について説明をし、出産後の勤務形態等について相談に乗り、対処する。

目標 4 次世代育成のための支援

- ・ トライアル雇用の実施
- ・ インターシップの受け入れ
- ・ 子供参観日の実施

《 対策 》 ① 平成30年5～6月頃予定

若年層を対象としてトライアル雇用を通じて雇い入れを実施

② 平成30年7月頃予定

高校生を対象とし5日間のインターシップを行う。

③ 平成30年7月または8月（子供の夏休みに実施）

子供が保護者である社員の働いている所の見学

実施内容

目標 1

- ① 派遣社員を 2016 年 9 月 26 日～2018 年 1 月 15 日まで契約代替要員とした。

目標 2

- ① ・育休後の勤務に伴い、勤務時間を 1 時間繰り下げた。
(2018 年 1 月 9 日～8 月 20 日)
・残業の指示は行わなかった。

目標 4

- ① トライアル雇用応募者なし。
- ② 7 月予定のインターシップは学校の都合により 11 月に変更し、高校生 1 名行う。