

株式会社 とらうべ

両立支援のための一般事業主行動計画（第5回）

平成26年4月

代表取締役 南部洋子

当社は女性社員の構成比率が90%を超える女性による企業である。雇用確保のために従来から社員が両立可能な就業形態や就業環境を構築せざるを得ない面も少なからずあったが、平成18年度より、本両立支援制度を活用して、これまでケースバイケースで対応してきたことを社内における制度として確立するところから始め、社員が仕事と子育て・介護の両立をよりポジティブに達成できるよう、また社員全員が安心して両立に取り組んで働ける環境を整備することによって、全ての社員がその能力を十分に発揮できるよう努めてきた。その上に立って今回は、次のように行動計画を策定し、さらなる充実を目指すものとする。

1. 行動期間 平成26年7月1日から平成31年6月30日までの5年間

2. 内 容

目標1 現行の両立支援制度活用実態に沿って、労働基準法、育児・介護休業法を踏まえた就業規則、社内ルールの更なる周知と、運用を実施する

対策	平成26年4月	社員の具体的ニーズの調査、本制度活用に関するヒアリング実施
	平成26年10月	上記調査・検討の結果として第5期支援のための社内ルールを策定する
	平成27年4月～	社内広報を活用した周知・徹底の実施
	平成28年3月	運用状況をヒアリング調査する

目標2 子どもを育てる管理職が自らの勤務時間調整措置による両立と、部下に対する両立支援を果たしながら管理職を務めるための方策を検討する

対策	平成26年6月～	現行の管理職の業務を分析する
	平成26年12月	管理職が十分に両立を果たすための問題・課題を抽出する
	平成27年1月～	上記の問題・課題を検討するプロジェクトを立ち上げ、検討する

目標 3 雇用環境整備に視点をおいた両立支援に基づく管理職の業務を確立する

- 対策 平成 28 年 4 月～ 両立支援に基づいた管理職の業務内容、及び業務遂行の仕方を規定する
- 平成 28 年 10 月 規定に基づき、実施する
- 平成 29 年 10 月 実施した結果、規定に問題がないかをチェックする
- 平成 31 年 3 月 両立支援に基づいた管理職の業務を確定する

目標 4 育児・介護休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境整備の一環として、本制度に関する以下の制度の活用状況を調査し、適切な仕方で運用を実施する

- 対策 1 次の両立支援制度について、継続して運用に向け検討し策定する
- (1) 育児・介護休業後の復帰プログラムの策定と利用者への提供
 - (2) 育児・介護に係る費用の援助（実態としては存在するが、明文化していない）
- 対策 2 社員の健康管理について、その家族も含めた福利を充実し、実施する。

目標 5 上記 目標 4 について、より実態に即した実施へ向けてルールの検討を継続し、同時に、社外の環境整備についての検討を開始する。

- 対策 1 平成 28 年 4 月 社内研修を実施し、これまでの社内諸ケースを通じ、さらに社内環境を充実させるために、必要である外的環境整備について、検討する
- 平成 29 年 4 月 プロジェクトメンバーを中心に、上記研修成果のフォローアップを実施し、社外へ提言する準備を進める
- 対策 2 平成 30 年 3 月 役員による個別面接を実施し、各社員の企画に関するヒアリングを実施し、会社側から直接社員の具体的ニーズを聞き取り、可能な制度利用を促す

目標 6 上記 目標 5 を制度として確立し、社員が利用促進されるよう動機付ける。あわせて、次期行動計画を策定する

- 対策 1 平成 30 年 4 月 プロジェクトによる上記目標達成に関する実態サーベイを実施し、その効果や利用に際しての諸課題を明確にする。あわせて社員にとって利用しやすいよう改善をはかる
- 平成 30 年 10 月 上記結果に関する報告会を実施する
- 平成 30 年 12 月 今期行動計画実施報告書の作成
- 対策 2 平成 31 年 3 月 プロジェクトのメンバー改正を実施し、今期計画の評価を実施の上、次期行動計画を策定する