

行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての社員がその能力を十分に発揮できるように、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間

平成 27 年 4 月 1 日から平成 30 年 3 月 31 日まで

2. 内容

目標 1

産前産後休業、育児休業制度についての周知をすると共に、
計画期間内の育児休業取得状況を 80%以上にする

【対策】

- ・管理職、事業場の責任者に産前産後休業、育児休業制度についての資料等を配布し、制度についての理解を深めてもらう。
- ・産休取得者に対し、育児休業の取得がしやすい職場環境を整える。

目標 2

雇用保険制度に基づく育児休業給付金、社会保険制度に基づく出産一時金、
出産手当金や社会保険料免除制度といった産休、育休中に関係する諸制度の周知

【対策】

- ・諸制度に関するパンフレット等の配布を検討。
- ・制度に改正が出た際の従業員への通知。
- ・産休・育休取得者に対し諸制度について、わかりやすい対応を心がける。

目標 3

販売職の年次有給休暇の取得を促進する

【対策】

- ・計画的に年に最低 5 日は取得するよう理解を求める。

行動計画

女性の活躍に必要な行動計画を下記の通り策定する。

1. 計画期間

平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日まで

2. 当社の課題

女性正社員の割合が低い

・会社全体に占める女性従業員の割合は 75%を超えているが、パート・アルバイトが多く、正社員のみで割合を見ると 15%を下回っている。

3. 定量的目標

正社員全体を占める女性社員の割合 15%以上を目標とする

4. 取組内容

女性の販売職採用の強化及び、非正社員の正社員登用希望者に対する積極的な受け入れの検討

- 平成 28 年 4 月～
 - ・女性正社員の採用を増やす方針と目標の設定。
 - ・女性求職者に対し、女性が働きやすい職場であることを説明会等で P R する。

短時間制度、所定外労働、時間外労働、深夜業の制限に関する制度や子の看護休暇制度といった育児休業復帰後に関係する諸制度の周知

- 平成 28 年 4 月～
 - ・上記制度について事業場の責任者等管理者に理解してもらうよう努める。
 - ・復職間際の従業員に対して上記制度の案内通知。

女性の活躍の現状に関する公表情報

平成 28 年 3 月 11 日現在

育児休業取得率

	産休取得者	育休取得者	育児休業取得率
平成 27 年度	7 名	7 名	100%
平成 26 年度	11 名	12 名	109%

※他、平成 26 年度に男性従業員 1 名が育児休業を取得