

一般事業主行動計画

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するため、次のように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37年3月31日までの10年間

2 内容

目標1 育児・介護に関する制度の周知を行い、認知度を高める。

<対策>

- 1：平成27年4月～ 衛生委員会の場で周知について協議を行う。
- 2：平成27年7月～ 育児・介護に関する制度の周知を行う。
- 3：平成32年4月～ 育児・介護に関する制度についての周知文の見直しを行う。
- 4：平成32年7月～ 育児・介護に関する制度の周知を行う。

目標2 産前産後休業・育児休業・介護休業中の社会保険・給付金について周知を行う

<対策>

- 1：平成27年8月～ 産前産後休業・育児休業・介護休業中の社会保険・給付金について調査を行う。
- 2：平成27年11月～ 産前産後休業・育児休業・介護休業中の社会保険・給付金についてわかりやすい資料を作成する。
- 3：平成28年2月～ 産前産後休業・育児休業・介護休業中の社会保険・給付金についての資料を社内システムに掲示し周知を行う。
- 4：平成32年11月～ 産前産後休業・育児休業・介護休業中の社会保険・給付金についての資料を見直し修正を行う。
- 5：平成33年2月～ 産前産後休業・育児休業・介護休業中の社会保険・給付金についての資料を社内システムに掲示し周知を行う。

目標3 育児休業・介護休業期間中の情報提供の仕組みの導入

<対策>

- 1：平成28年4月～ 衛生委員会の場で育児・介護休業期間中の社員へ提供できる情報の選定について話し合う。
- 2：平成28年7月～ 衛生委員会の場で育児・介護休業期間中の社員へ情報提供するための仕組みについて話し合う。
- 3：平成28年10月～ 育児休業・介護休業期間中の情報提供開始
- 4：平成33年7月～ 育児休業・介護休業期間中の情報提供の仕組みの見直しを行う。
- 5：平成33年10月～ 育児休業・介護休業期間中の情報提供の仕組みを修正。

株式会社ジェットシステム 行動計画

女性の活躍に必要なワーク・ライフ・バランス、職場環境整備を目的とした行動計画を策定する。

1 計画期間 平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間

2 当社の課題

体力負荷の大きな仕事や時間外労働が前提となっており、また転勤が頻繁に発生するため、女性の採用・定着が進まない。

- ・ 部署によっては日々必ず時間外が発生し、子育て中の女性等時間制約のある社員の就業継続が困難な状況になっている。
- ・ 重量のある荷物の運搬が困難なことや女性1人でお客様宅へ訪問させることが難しい等、女性を配置しにくい職場があり、採用も進まない。
- ・ 転勤が前提の採用になっているため、配偶者や子供がいる女性からの応募が極端に少ない。

3 目標と取組内容・実施時期

- ・ 女性の採用割合を15%以上とする（現在13.8%）
- ・ 全労働者の月平均残業時間を30時間以内とする（現在34.4時間）

4 取組内容

女性の採用を拡大する

- ・ 平成28年5月～ 女性の採用を増やす方針と各部の目標の設定
- ・ 平成28年11月～ 女性が応募しにくい労働条件の見直し（労働条件・転勤等）と女性が活躍できる業務の洗い出し
- ・ 平成29年8月～ 女性の採用拡大に向けた募集活動の実施
- ・ 平成30年5月～ 女性の採用に関する募集・採用基準・運用の見直し

身体的負担の大きな業務やお客様宅への訪問業務等業務の改善をはかる

- ・ 平成28年8月～ 体力負荷のかかる業務や訪問業務での女性起用に関する課題を検討する
- ・ 平成29年2月～ 課題に基づき、職場環境の改善に取り組む
- ・ 平成29年8月～ 上記業務での女性採用に向けた募集活動の実施

時間外労働を削減する

- ・ 平成28年4月～ 現場の役職者に対して労務研修を行う
- ・ 平成28年4月～ 衛生委員会において時間外労働の実態を把握し対策について検討する
- ・ 平成29年5月～ 各部時間外労働削減に向けた取り組みの見直しを行う
- ・ 平成29年11月～ 衛生委員会において、時間外労働削減に向けた取り組み内容の状況を把握し、問題があれば見直しを行う