

株式会社 吉田ふるさと村 行動計画

女性社員が仕事と家庭を両立しながら、その個性や能力を活かしていきいきと働ける職場環境を整備するため、次のように行動計画を策定する。

1.計画期間 令和2年4月1日から令和5年3月31日まで

2.当社の課題

- 繁忙期など時期によっては難しい面もあるが、業務の効率化等を考えて改善していくことで、時間外残業を少なくし、男女ともに子育てや介護をしながら仕事を続けていける職場環境を整備する必要があると感じられる。
- 男女の勤続勤務年数に大きな差は見られないが、女性が妊娠・出産を経る中で休職し、職場復帰するための環境がまだ十分に整えられていない。(具体的なフォロー、引継のマニュアルがない)

3.目標と取組内容

目標 1.所定外労働削減のための措置を実施し、全体で30%削減する。

< 対策 >

- 令和2年6月～ 従業員の労働時間を把握するための現状分析を実施する。
毎月各チームリーダーに向けて現状の報告を実施。
従業員に向けたアンケートにより調査・検討。
- 令和3年4月～ 従業員に向けてチームリーダーは意識啓発を行う。
アンケート結果に基づき改善する所は改善する。
- 令和4年4月～ 再度アンケートにより反省・改善する。

目標 2.育児休業における現職または現場相当職への復帰のための業務内容や業務体制の見直しをし、男女ともに平均勤続年数を2年伸ばす。

< 対策 >

- 令和2年6月～ 現在育児休業中の社員へ、復帰後の業務における不安、予想される問題点のヒアリングを行う。
その結果をもとに、所属長と相談の上必要なフォロー体制を作る。
所属部署の社員へも、該当社員が復帰後、スムーズに業務につけるよう連携の意識付けを行う。
- 令和3年4月～ 復帰後のフォロー体制運用状況の確認、改善が必要な点の改善、該当社員へのヒアリング。
- 令和4年4月～ 実際の運用結果、該当社員へのヒアリング結果を踏まえ、どの部署でも運用できるような、育児休業取得～現場復帰のマニュアルの策定。
会社の承認を得られ次第、全社員へ向けて周知。