

株式会社なの花北海道 行動計画

2019年8月

女性が就業を継続し、活躍できる雇用環境の整備を行なうため、次の計画を策定する。

1. 計画期間

2019年10月1日～2022年3月31日までの2年6ヶ月間

2. 当社の課題

比較的女性社員の比率が高いなか、管理職を目指そうと考える女性社員や、継続勤務年数が男性社員と比較して短い。時間制約がかかる子育て期の女性社員の継続就業につながる雇用環境が必要と考える。

3. 目標と取り組み内容

目標 1： 女性社員が継続して就業しやすい職場環境を整えます。

取り組み ① 2019年10月～

社員への意識、満足度調査の実施を検討する。

② 2020年4月～

育児休業や短時間勤務制度をより利用しやすいよう見直しを行う。

目標 2： 育児休業取得後の継続就労率の向上を目指します。

(現状 95% ⇒ 目標 98%)

取り組み ① 2019年10月～

育児短時間勤務制度利用可能期間中にフルタイム勤務を希望している社員に対して、延長保育料や送迎に伴う費用負担補助制度を検討する。

② 2019年10月～

子の看護休暇の時間単位取得及び有給化を検討する。

株式会社なの花北海道 行動計画

2016年6月
(社名変更) 2019年3月
(期間変更) 2019年8月

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 2016年6月10日～2019年9月30日までの3年4ヶ月間
2. 当社の課題
全社員のうち女性社員が多数を占めるなか、出産や育児等の時期も退職する事なく仕事を続けられる環境がしっかりと整っていない
3. 目標と取り組み内容・実施時期

《目標》

女性の平均勤続年数を伸ばすと共に、産前産後及び育児休業後の職場復帰を高める。

(平均勤続年数を5年後までに1.2年伸ばし、職場復帰率は4%改善する)

《取り組み内容》

- 短時間勤務の短縮時間の延長を検討する。(2016年6月～)
- 上記支援策のほか、出産、育児期間に関する制度の内容をわかりやすくリーフレットを作成し働きやすい環境を整える。(2016年8月頃)
- フルタイム勤務復帰への支援策を検討し実施する。(2018年4月～)