

(株)ユニマツライフ 一般事業主行動計画 (2021/4/1~2023/3.31)

社内における女性活躍推進と継続就業者の増加を目標に、女性のライフステージに合わせた子育てと仕事の両立支援を具体化するため、次のような行動計画を策定する。

◇計画期間

令和3年4月1日 ~ 令和5年3月31日

◇当社の課題分析

女性を含めた全従業員における平均残業時間については、特定の雇用区分において突出して多い傾向にあり、これを是正する必要がある。これについては、社内において社内業務のデジタル化や、オンライン会議環境の整備、リモートワーク推進などが解決策の一助となる認識している。また職場での女性活躍推進の観点では、女性従業員の昇進割合が男性と比べて低い状況があるため、女性従業員の昇進割合改善のための措置を講じるなどの必要性を認識している。

そのほか、当社内のダイバー推進プロジェクトなどにおいては、参加メンバーから妊娠、出産、子育て時における支援制度が整備されているにもかかわらず、それが十分に周知されていないため、従業員全体での制度理解、認知が低いとの意見が聞かれた。

◇目 標

従業員が仕事と子育てを両立することができ、長期間にわたって会社で活躍できる環境を整備することによって、すべての従業員がその能力を十分に発揮できるように以下の行動計画を策定する。

◇取組内容と実施期間

目標1：女性従業員における、1つ上位の職位への昇進率を5%以上に改善させる

<取組内容>

- ・2021年4月 直近年度(2020.4~2021.3)の昇進率を算出
- ・2021年5月 対象部門長などにヒアリングを実施し、課題点をまとめる
- ・2021年6月~ 女性従業員の昇進率改善に向けた具体策を検討する
- ・2022年1月~ 女性従業員の昇進率に向けた具体策の導入・実施

目標 2：「バイザー、ルートセールス職」の残業時間を平均 40 時間/月未満とする。

<取組内容>

- ・2021 年 4 月 直近年度(2020.4~2021.3)の雇用区分ごとの残業実績を算出
- ・2021 年 5 月 全社従業員を対象に、残業時間削減の徹底をインフォメーション
- ・2021 年 6 月～ 対象職種部門長などにヒアリングを実施し、具体策を検討
- ・2022 年 1 月～ 残業時間削減に向けた具体策の導入・実施
- ・2023 年 4 月～ 取組内容、残業時間削減実績について結果検証を行う。

目標 3：産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育休中の社会保険料免除、社内での申請や相談窓口などの制度の周知や情報提供を、全社員に向け周知し、認知度および制度活用の促進を行う。

<取組内容>

- ・2021 年 5 月～ 社内プロジェクトにて、各種制度の認知についてヒアリングを実施
- ・2021 年 7 月 ヒアリング結果を受けて、具体的な社内周知策(定期)を検討
- ・2021 年 10 月 各制度についての全社周知を開始

以上