

株式会社ワーク・ライフバランス 行動計画

創業以来、残業ゼロ・有給取得 100%・育児休業取得率は女性も男性も 100%を達成してきました。その中で、さらに育児や介護を経ても、より充実したキャリアを描けるために、次のような行動計画を策定します。

1. 計画期間 平成 29 年 4 月 1 日～平成 31 年 3 月 31 日

2. 当社の課題

自社開発の「女性活躍組織診断」を用いて調査を実施し、診断結果をもとにヒアリングを行った結果、以下の 3 点の課題を解決していきたいと考えました。

1. 育児や介護、通院などに時間単位で有給休暇が必要な場面が増えてきたので、制度改定を行い、さらに柔軟に両立できるようにしたい。
2. 制度の充実により、様々なケースに最適な制度を活用できるようにするため、より分かりやすく周知したい。
3. 社員のパートナーの意識も向上することで、社員をさらに働きやすくしたい。社員の子どもたちにも仕事内容を知ってもらい、社員の仕事への誇りを高めたい。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標 1：育児休業から復帰したあとの両立も、介護との両立の際も、時間単位有休を上手に使って無理なく両立できる職場へ。

目標 2：充実した制度が、わかりやすく、いつでも使える職場へ。

目標 3：パートナーや子どもからも応援され、働きやすく誇りを持てる職場へ。

目標 4：残業ゼロ・有給取得 100%・育児休業取得率は男女ともに 100%を今後も維持。

<取組内容>

1. 平成 28 年 4 月～ 就業規則の改訂（有給休暇の時間単位取得の導入等）
2. 仕事と育児・介護の両立のためのガイドブックの充実
3. パートナーや子どもが職場を訪問できる日を 1 日以上実施
4. 業務に必要な情報の見える化・共有化・IT 活用をより進め、助け合える体制の充実

認定基準項目

以下の通り、①～⑤のすべての認定基準項目を満たしていることをご報告いたします。

① 採用	『直近3事業年度の平均した「採用における女性の競争倍率」』×0.8が、『直近3事業年度の平均した「採用における男性の競争倍率」』よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと 男性競争倍率：19 女性競争倍率：19.5
②継続就業	(I)「女性労働者の平均継続勤務年数÷男性労働者の平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ7割以上であること（雇用区分がないため全社員で計算） 男性労働者の平均継続勤務年数：3.51 女性労働者の平均継続勤務年数：4.57
③労働時間等の働き方	雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て45時間未満であること（雇用管理区分がないため全社員で計算） 2016年度1月~12月平均残業時間：0時間
④管理職比率	(I)管理職に占める女性労働者の割合が別に定める産業ごとの平均値以上であること 女性管理職比率：100% ※産業ごとの平均値 その他サービス業7.5%、学術研究、専門・技術サービス業6.6%
⑤多様なキャリアアコース	直近の3事業年度、以下について大企業については2項目以上（非正社員がいる場合は必ずAを含むこと）、中小企業については1項目以上の実績を有すること ※以下■が実施項目 <input type="checkbox"/> A 女性の非正社員から正社員への転換（派：雇入れ） <input type="checkbox"/> B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換 <input type="checkbox"/> C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 <input checked="" type="checkbox"/> D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用