

株式会社テイルズケア

女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

男女ともに全社員が活躍でき、仕事と家庭の両立ができる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2021（令和3）年4月1日～2026（令和8）年3月31日までの5年間

2. 当社の課題

総合職の残業時間が長いため、育児との両立が難しいと考えられており、総合職への女性の応募や転換を目指す女性社員が少ない。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標 1（職業生活に関する機会の提供に関する目標）

総合職に占める女性の割合を、全社員に占める女性割合と同程度の40%以上とする。

<実施時期・取組内容>

2021 年 6 月～ 一般職から総合職への転換を推進するため、一般職を対象とした研修での転換制度の周知や、上司からの積極的な働き掛けを行う。

2023 年 4 月～ 進捗状況を分析し、目標達成に向けた取組の見直しを行う。

目標 2（職業生活と家庭生活との両立に関する目標）

管理職一人当たりの月平均残業時間を20時間以内とする。

<実施時期・取組内容>

2021 年 6 月～ 長時間労働是正に関するトップメッセージの発信。

2021 年 10 月～ 管理職を対象とした業務効率化に関するアンケートを実施する。

2022 年 4 月～ アンケート結果をもとに、管理職の業務効率化の施策を検討し、実施する。

2024 年 4 月～ 管理職から部署内に取組を広げる。

目標 3（次世代育成支援対策推進法に基づく目標）

子の看護休暇制度を拡充する（子の対象年齢の拡大、育児・介護休業法の規定を上回る日数付与、いわゆる「中抜け」（就業時間の途中から時間単位の休暇を取得し、就業時間の途中に再び戻ること）で取得できる制度など）。

<実施時期・取組内容>

2021 年 6 月～ 社員アンケート等を実施し、子の看護休暇制度のニーズを調査する。

2022 年 4 月～ 拡充した制度の導入。社内広報誌などによる社員への周知を行う。