

(株)ユニマットライフ 一般事業主行動計画

次世代支援・女性活躍推進 一体型(2023/4/1~2025/3.31)

社内における次世代育成支援および女性活躍推進と継続就業者の増加を目標に、ワークライフバランスを確保しながら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5年4月1日 ~ 令和7年3月31日

◇当社の課題分析

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多い傾向にあり、これを是正する必要がある。業務効率化と併せて人事制度による全社的取り組みを図り、従業員のワークライフバランスを確保しながら子育て支援の強化を図り更なる改善を進める。また、当社内のダイバーシティ推進プロジェクトなどにおいて、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あり、より積極的な支援制度の周知と利用者の拡大が必要である。

◇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。

目標1: 育児・介護に関わる従業員を支援できる制度導入を行ない、ワークライフバランスの確保により従業員が働きやすい環境を整備する。

<取組内容>

- ・2023年4月 テレワーク・時差出勤制度の適用拡大を検討する
- ・2023年5月 テレワーク・時差出勤制度について適用拡大内容を規程化
- ・2023年6月 育児休業取得者（男性・女性）の座談会の企画検討
- ・2023年10月 育児休業取得者（男性・女性）の座談会の実施
- ・2023年11月 座談会の情報を全社共有して、育児休業取得の制度理解を深める
- ・2024年4月 取得状況を分析して改善すべき内容について検証する
- ・2024年6月 前年までの取得状況取り組みを全社共有し、育児休業取得、制度への理解を深める
- ・2025年1月 前年度までの取得状況を踏まえた規程・制度の改正検討

目標 2: ルートセールス職の業務分業化および女性活躍推進を目的に、新職種を設置する。

<取組内容>

- ・ 2023 年 4 月 ルートセールス職の業務を分業化する新職種のトライアル実施
- ・ 2023 年 9 月 対象者・対象部門にヒアリングを実施し新職種の検証・改善確認
- ・ 2023 年 10 月 トライアル実施者の拡大検討・実施
- ・ 2023 年 12 月 新職種の検証・改善確認
- ・ 2024 年 4 月 新職種の規定化により正式職種として活動
- ・ 2025 年 3 月 新職種の検証・改善確認により改善策検討し定着化を促進。

目標 3: 「バイザー、ルートセールス職」の残業時間を月平均 10%削減する。

<取組内容>

- ・ 2023 年 4 月 直近年度(2022.4~2023.3)の雇用区分ごとの残業実績を算出
- ・ 2023 年 5 月 残業過多の対象部所長などにヒアリングを実施し、具体策を検討
- ・ 2023 年 10 月 残業時間削減に向けた具体策の導入・実施
(ノー残業 DAY、勤務間インターバル、好事例共有など)
- ・ 2024 年 3 月 取組内容、残業時間削減実績について結果検証により改善策検討
- ・ 2025 年 3 月 取組内容、残業時間削減実績について結果検証により改善策検討。

目標 4: 出生時育児休業を含めた男性育児休暇取得率 (20%) を目標に、産前産後休業や育児休業(出生時育児休業含む)、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>

- ・ 2023 年 4 月 管理職への家族手当 (扶養者) の適用拡大
- ・ 2023 年 4 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
- ・ 2023 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
併せて、男性育児休業取得の阻害要因を分析し善処策を策定する
- ・ 2023 年 10 月 各制度についての全社周知を開始
- ・ 2024 年 3 月 男性育児休業取得率 (23.04~24.03) を集計、検証し改善策を検討。
- ・ 2025 年 3 月 男性育児休業取得率 (24.04~25.03) を集計、検証し改善策を検討。

以上