

ワラシナ工業 行動計画 2018

2018.6.11

ワラシナ工業株式会社
代表取締役社長 藁科昌夫

目 的

当社では、2012年度に「行動計画」を策定し、仕事と子育てを両立させ、社員全員が働きやすい環境を作ることによって、全ての社員がその能力を十分に発揮できるよう取り組んでまいりましたが、男女共同参画社会の実現に向けての課題は、まだまだ多く存在します。

そのため、当社として「ワラシナ工業 行動計画 2018」を策定し、より一層の推進を図る事としました。

計 画 期 間

平成 30 年 6 月 11 日～平成 33 年 3 月 31 日の 2 年 10 ヶ月間

内 容

目標：1 育児休暇中の社員に対して、職場復帰しやすくなるよう相談日を設ける。

- <対 策> 1. 平成 30 年 6 月～ 勤務時間・復帰する職場・業務内容について
本人の希望が記入できるアンケート用紙の作成
2. 平成 30 年 8 月～ 管理職を対象とした研修、掲示板を利用した周知活動

目標：2 女性社員が妊産婦のための保健指導または健康診査を受診するために必要な時間を確保するための制度を設ける。

- <対 策> 1. 平成 30 年 6 月～ 就業規則に母性健康管理の措置について追加
2. 平成 30 年 7 月～ パンフレットを作成掲示し、管理職への研修をする。

目標：3 毎週金曜日にノー残業 day の設置、時間外労働に対する相談窓口を設ける。

- <対 策> 1. 平成 30 年 6 月～ 残業の調査。残業の多い部署に対し原因を調べる。
2. 平成 30 年 8 月～ 所定外労働に対する相談窓口を設ける。相談者の選定
3. 平成 30 年 4 月～ 管理職を対象とした意識改革のための研修
残業削減について部署間の連携を強化する。

目標：4 育児介護休業規定「子の看護休暇」について見直し。

- <対 策> 1. 平成 30 年 6 月～ 看護目的だけでなく、育児目的での休暇も含む
入園式、卒園式、親子遠足など
2. 平成 30 年 8 月～ 対象社員、管理職へ説明周知