

2022 (令和4) 年2月28日

株式会社ビオスタイル

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、次のとおり行動計画を策定する。＞

◎全体計画期間 2022 (令和4) 年3月1日～2026 (令和8) 年3月31日

【女性活躍推進法に基づく目標】

目標1 (職業生活と家庭生活との両立に関する目標)

非正規社員を含む従業員全員の総残業時間を月平均10%削減する。

＜実施時期・取組内容＞

- ・ 2022 (令和4) 年3月～ 女性の活躍に関する状況把握および分析より計画・結果等を社内イントラネット等にていつでも全社員が閲覧確認できるようにする。また、長時間労働是正に対し、経営層より強いメッセージを発信していくとともに、啓発推進のために、月途中での実働時間の中間報告・月末の予想着地時間等を知らせていく等の具体的な施策を検討し進めていく。
- ・ 2023 (令和5) 年4月～ 年間の結果等を受けて、適正人員配置等の再検討や非正規社員の正社員化に伴う戦力分化・業務効率化に関する取組等を再度分析のうえ、各部門にて具体化していけるような施策を検討していく。
- ・ 2025 (令和7) 年4月～ 柔軟な働き方を可能にする制度導入検討を開始する。
- ・ 2026 (令和8) 年4月～ 柔軟な働き方を可能にする制度を導入する。

目標2 (職業生活に関する機会の提供に関する目標)

非正規社員の正社員への雇用形態の転換者数を1名から3名に増やす。

＜実施時期・取組内容＞

- ・ 2022 (令和4) 年3月～ 年金制度改正法に関連して2022年10月より始まる社会保険加入義務による適用拡大により対象者数が増えたり、非正規社員で副業を持つ者等、多様化・柔軟な働き方と適用拡大の関わりに留意しつつ、正社員登用・雇用形態転換の機会を拡充する。

【次世代育成支援対策推進法に基づく目標】

1 雇用環境の整備に関する事項

(1) 妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立等を支援するための雇用環境の整備

a. 妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保について、労働者に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備の実施

<実施時期・取組内容>

- ・ 2022（令和4）年3月～ 社員の勤務時間・休暇等に係る内容に関する規程および2022年4月施行の法改正に伴う育児介護休業規程等の改定を行うとともに、相談体制の整備・全体説明会の開催による周知ならびに個別の丁寧な説明等を行う。
- ・ 2024（令和6）年9月～ 2022年10月施行の法改正に伴う育児介護休業規程等の改定を行うとともに全体説明会による改めての周知を図る。

b. 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備としての措置の実施

① 育児休業に関する規定の整備、労働者の育児休業中における待遇及び育児休業後の労働条件に関する事項についての周知

<実施時期・取組内容>

- ・ 2022（令和4）年3月～ 2022年4月施行の法改正に伴う育児介護休業規程等の改定とともに、個別説明等を通じて待遇や労働条件など該当者が不安に感じないよう書面を含む丁寧な説明を行っていく。
- ・ 2024（令和6）年9月～ 2022年10月施行の法改正に伴う育児介護休業規程等の改定とともに、個別説明等を通じて4月の改定内容との違いや手続方法・待遇・労働条件など該当者が不安に感じないよう書面を含む丁寧な説明を引き続き行っていく。

c. 育児休業等を取得し、又は子育てを行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるようにするための取組の実施

① 従来、主として男性労働者が従事してきた職務に新たに女性労働者を積極的に配置するための検証や女性労働者に対する研修等職域拡大に関する取組

<実施時期・取組内容>

- ・ 2024（令和6）年3月～ 調理部門等を中心に職域拡大や適正配置等について、検討・検証を行い、実働キャリア形成を図っていく。

d. 子どもを育てる労働者が利用できる措置の実施

① フレックスタイム制度

<実施時期・取組内容>

- ・ 2022(令和4)年3月～ 多様な職種により構成されている就業状況を勘案しつつ、部門毎の特性に応じた制度を検討していく。フレックスタイム制度と半日有給休暇取得等の弾力的運用等についても検討を加えていく。

② 始業・就業時刻の繰上げ又は繰り下げの制度

<実施時期・取組内容>

- ・ 2022(令和4)年3月～ 育児休業規程等の改定に伴い、就業シフトの弾力的運用方法の検討を行うとともに繰上げ・繰下げ制度等についても検討を行っていく。

e. 労働者が子どもの看護のための休暇について、時間単位で取得できる等より利用しやすい制度の導入

<実施時期・取組内容>

- ・ 2022(令和4)年3月～ 子の看護休暇について既に時間単位取得や法定を超えた制度として有給化を導入しているが、適用範囲等についてさらなる拡大も含めて包括的に検討を加えていく。

f. 育児・介護休業法に基づく育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業など諸制度の周知

<実施時期・取組内容>

- ・ 2022(令和4)年3月～ 労働法制等に係る各種委員等の選任に加え、各種法令の改正とそれに伴う諸制度変更等について迅速に周知を図れる体制づくりに取り組む。

(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

a. 所定外労働の削減のための措置の実施

<実施時期・取組内容>

- ・ 2022(令和4)年3月～ 前述した「女性活躍推進法」に基づく目標とも重なるが、非正規社員を含む従業員全員の所定外労働時間を月平均10%削減するため、長時間労働是正に対し、強いメッセージを発信していくとともに、啓発推進のために、月途中での実働時間の中間報告・月末の予想着地時間等を知らせていく等の具体的な施策を検討し進めていく。

b. 短時間正社員制度の導入・定着

＜実施時期・取組内容＞

- ・ 2024（令和6）年3月～ 働き方改革による多様化にも対応していけるように、また、育児介護に係る該当者が現行就業規則等で定義されている雇用形態においては短時間就労に壁が生じることも想定されるため、包括的かつ全体の制度設計として検討を行っていく。

c. 在宅勤務やテレワーク等の場所にとらわれない働き方の導入

＜実施時期・取組内容＞

- ・ 2022（令和4）年3月～ 労働者の業務種別や就業内容、個別の事情を勘案しつつ、安全衛生上、また機密情報の取扱い、取扱い環境について一定の条件が満たされた場合には在宅勤務等が可能となるよう制度化しているが、その範囲の拡大や規程に係る事項の運用等について、多様な働き方への対応も含めて更なる検討を加えていく。

2 1以外の次世代育成支援対策に関する事項

a. 子どもが保護者である労働者の働いているところを見ることが出来る

「子ども参観日」の実施

＜実施時期・取組内容＞

- ・ 2022（令和4）年3月～ 「子ども参観日」検討会を設置し、実施内容等について検討を開始する。
- ・ 2024（令和6）年9月～ 「第1回子ども参観日」の実施。
- ・ 2025（令和7）年3月～ 社員へのアンケートを実施し、次回企画についての検討を行う。

b. その他（子どもの体験学習等の企画）

＜実施時期・取組内容＞

- ・ 2022（令和4）年3月～ 例えば、「廃材を利用したものづくり」や「地産地消の農家等の取り組み見学・参加」等、お取引先との相談事項でもあるが、子どもたちがビオについて、理解を深めることのできる企画の検討を開始する。
- ・ 2025（令和7）年3月～ 「子ども体験学習企画・WS」等の実施。
- ・ 2025（令和7）年9月～ 社員へのアンケートを実施し、次回企画についての検討を行う。

以上