

株式会社エスケアメイト 行動計画

従業員が継続して勤務できる環境整備を行なうため、次のように行動計画を策定します。

1. 計画期間

2017年(平成29年)9月1日 ～ 2020年3月31日

2. 当社の現状施策

当社は従業員の能力向上のために様々な支援をしています。そして男女の区別なく、従業員の能力に応じて管理職に登用しています。

また、エスケアメイト労働組合と共に、「働きやすい職場・働きがいのある職場づくり」に、労使一体となって努めています。

※エスケアメイト労働組合は、上部団体である「UAゼンセン」に加盟しています。(UAゼンセンは「連合」に加盟) また、スズケングループ各社の11労働組合と共に、「スズケングループ労働組合連合会」を形成しています。

(1) 働きやすい職場づくり

① メンタルヘルス対策

当社の事業所は、ストレスチェックの法定対象事業所(50人以上)はありませんが、従業員の心の健康づくりのため、ストレスチェックを全事業所の従業員に実施しています。

② ハラスメント防止対策

全従業員へハラスメントアンケートを実施し、ハラスメントの防止に努めています。

(2) 働きがいのある職場づくり

① 資格取得支援制度の充実

2017年4月に支援対象資格を9つの資格に広げ、従業員の能力向上に努めています。

(3) 労使一体となった「働きやすい職場・働きがいのある職場」の構築

エスケアメイト労働組合と労使協議を実施し、従業員の声を反映した、「働きやすい職場・働きがいのある職場づくり」に努めております。

3. 数値に表れた当社の課題

(1) 男女の継続勤務年数に大きな差は見られませんが、正社員の女性比率に比べて、管理職に占める女性割合が低い数値となっております。

(正社員女性比率69.5% 管理職女性比率45.3%)

(2) 年次有給休暇の取得率が、世間と比べて低い数値となっております

(厚労省「平成28年就労条件総合調査」では48.7% 当社取得率34.7%)

4. 課題整理と今後のステップ

(1) 課題整理

① 当社は事業を開始して5年に過ぎず、従業員の継続勤務が第一の課題であります。

- ② 2016年より、「働きやすい職場・働きがいのある職場づくり」に努めています。
- ③ 効果はまだ大きく数値には表れていないものの、「働きやすい職場・働きがいのある職場づくり」に、継続して努めていくことが重要と考えます。
- ④ 家庭責任を担っている女性従業員の現状を鑑み、家庭責任を担う従業員が安心して就業できるように環境を整備し、女性がより活躍できるような基盤を構築する必要があると考えます。

(2) ステップ

今回の施策は継続勤務のための環境整備とします。そして、環境整備に一定の効果が見られた後、女性管理職比率向上等为目标とした施策をおこなってまいります。

5. 目標

環境整備の中で数値化できるものとして、年次有給休暇取得率50%以上を目標とします。

※毎年5%向上させて、2019年度の年間取得率を50%以上とします。

6. 取組内容と実施時期

(1) 数値目標達成のための取り組み

- ① 2017年12月までに、年次有給休暇の時間単位の取得を導入し、家庭責任を担う従業員がより取得しやすいようにいたします。

(2) 継続勤務のための環境整備

- ① ストレスチェックの継続実施 --- 2017年度、2018年度、2019年度
 - ・9月 ストレスチェック実施
 - ・10～11月 従業員へのフィードバック（メンタルヘルスセルフケア）
 - ・12月 管理者研修にてフィードバック（メンタルヘルスラインケア）
- ② ハラスメントアンケートの継続実施 --- 2017年度、2018年度、2019年度
 - ※いわゆる「マタハラ」など、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント防止を含む
 - ・11月 アンケート実施
 - ・2月 従業員へのフィードバック
 - ・2月 管理者研修にてフィードバック（管理者として気をつけること等）
- ③ 「安全衛生だより」の毎月発行 --- 2017年度、2018年度、2019年度
 - ・健康管理や労働安全の啓発書面を全従業員へ毎月配布

(3) 労働組合との労使協議の継続実施 --- 2017年度、2018年度、2019年度

- ① エスケアメイト労働組合と労使協議会を四半期に1回実施し、年休取得向上策を含め、「働きやすい職場・働きがいのある職場づくり」のため、協議をします。
 - ・5月、8月、11月、2月 定例労使協議会を実施

以上