

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

2023 年（令和 5 年）4 月 1 日 ～ 2026 年（令和 8 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、従業員の意欲と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、「風通しの良い、働きやすい職場・働きがいのある職場づくり」に、労使一体となって取り組んでいます。

※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にて実施しています。

② ハラスメント防止対策

新入社員研修、全従業員対象の「内部研修」、管理者研修の場で教育をしております。また、本社に相談窓口を設け、いつでもどんなことでも相談に応じ、改善をはかっており、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

9 つの資格取得（一部更新時も含む）に対して支援し、従業員の能力向上に努めています。

② 感動演出サービス表彰の実施

上期（4 月～9 月）と下期（10 月～3 月）に表彰し、賞状と賞品を授与しています。

（３）労使一体となった「風通しの良い、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、「風通しの良い、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。

※2 年に 1 回、「組合員意識・満足度調査」を実施し、労使で課題に取り組んでいます。

（2018 年調査、2020 年調査、2022 年調査の結果に対して、それぞれ取り組み）

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います。

(正社員女性比率 67.4% 管理職女性比率 44.8%)

- (2) 年次有給休暇の取得率は 2020 年度から 2022 年度の 3 か年において、いずれも目標であった 60%を超え、今後も計画的・安定的に取得できるよう取り組みます。

(取得率：2020 年度 68.5%、2021 年度 74.2%、2022 年度 82.0%)

4. 課題整理と今後の取り組み

(1) 課題整理

- ① 当社の第一の課題は、従業員の安定的な継続勤務であります。
- ② そのために「風通しの良い、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 具体的には、従業員が会社の方針をよく理解し、お客さまへのサービス提供などでは、上長や職場の周りの人とのコミュニケーションが円滑になされ、従業員の意見・工夫が小さなことでも、お客さまへのサービス向上、業務改善に反映されて、従業員自身が職場の運営に責任をもって参画していることでやりがいを感じることです。
- ④ また、子の養育等、家庭責任を担う多くの従業員がいますが、時には就業も制約されることもあります。そのような場合、職場運営が円滑に運ばれるためには、「困った時はお互いさま」の精神が職場で醸成されていることが大切な事柄です。

(2) 今後の取り組み

「風通しの良い、働きやすい職場・働きがいのある職場づくり」に努め、従業員が安心して永年勤めることができると感じる職場とし、もって、従業員の安定的な継続勤務を実現します。

- ① 職場内の良好なコミュニケーションの維持・向上。
- ② 従業員間の「困った時はお互いさま」の精神の醸成。
- ③ 会社の方針を理解した職場運営への従業員の参画。
- ④ 性別に関係なく、意欲のある従業員への能力向上の機会提供。
- ⑤ 性別に関係なく、意欲と能力のある従業員の育成と登用。

5. 目標

上記の取り組みを行なっていく中で、以下の数値目標を立てました。

- (1) 管理職に占める女性の割合を 50%以上とします。
- (2) 年次有給休暇の取得率を 60%以上とします。(2023 年度以降も継続)

以上