

株式会社エフライン

(労働者派遣事業・有料職業紹介事業)

行動計画

(次世代育成・女性活躍推進)

社員が仕事と生活の調和を図ることができるよう雇用環境を整備し、女性の就業機会を増やし、継続就業を支援することで、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和 4 年 4 月 1 日 ～ 令和 8 年 3 月 31 日 までの 4 年間

2. 課題

- ① 本社勤務の常用雇用における前年度の女性労働者採用率は100%であったのに対し、前年度に採用した全有期雇用派遣労働者の内、女性の採用率は12.9%であった。
 - ② 本社勤務における在籍労働者中、女性労働者の割合はすべての区分において100%であるのに対し、派遣先で勤務している無期雇用派遣労働者の女性比率は0%、有期雇用派遣労働者の女性比率は11%であった。
- 以上のことから、当社においては女性の派遣就業の機会が著しく不足している状況が判明した。

目標 ①

採用した派遣労働者に占める女性比率を、12.9%から25%まで引き上げる。

< 対策 >

- 令和 4 年 4 月 ～ 現在就業中の女性労働者や男性労働者のパートナーについてアンケートを実施。女性が派遣就業を行うにあたって障害になる事柄を洗い出す。
- 令和 4 年 7 月 ～ アンケート結果に基づき、本社会議により対策を打ち出し、意識改革を行う。
- 令和 4 年 8 月 ～ 女性が働きやすい派遣先の調査を行い、新規開拓のための営業を行う。既存の派遣先に対して、女性が働きやすい職場づくりの働きかけを行う。
- 令和 4 年 10 月 ～ 新たな派遣先や、既存の派遣先による取り組みを広く周知し、女性の採用につなげる。
※以降2か月に一回以上の定例会議により、状況把握・新たな対策の検討を行う。

目標 ②

さらなる年次有給休暇取得を促進し、労働者の選択肢を増やす。

< 対策 >

- 令和 4 年 4 月 ～ 全労働者にアンケートを実施。かねてより要望の多かった半日単位の年次有給休暇を取得できる選択について、あらためて状況を把握する。(現行では特別な事情以外は、健康管理上の理由から非承認としていた。)
- 令和 4 年 7 月 ～ アンケート結果に基づき、半日単位の年次有給休暇を取得させる場合の法令上の注意点や、健康管理について検討するための会議を行い、衛生委員会でも議題とする。
- 令和 4 年 8 月 ～ 新しいルールによる会社の承認方法について労働者過半数代表者と協議する。
- 令和 4 年 9 月 ～ 新しいルールにより半日単位の年次有給休暇取得の選択肢が増えたことを周知する。
- 令和 4 年 10 月 ～ 新ルールの運用を開始する。以降、毎月の衛生委員会にて健康上の問題を注視する。衛生委員会にて、健康上の問題があると判断された場合には、新ルールを中止し、別の方法による年次有給休暇の取得促進方法を検討し、実行する。
※以降2か月に一回以上の定例会議により、状況把握・問題に応じた対策の検討を行う。