

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第8条第1項に基づく 一般事業主行動計画

2022年3月1日

SocioForward 株式会社

代表取締役社長 水上貴央

1. 当社の現状

当社は、創業以来、女性従業員比率は一貫して50%以上となっており、また、設立当初から産休規定、育休規定等の規定を就業規則に盛り込むなど、女性の職業生活における活躍の推進については積極的に進めているところである。

今後、さらにこうした取り組みを進めていくために、以下のように、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第8条第1項に基づく一般事業主行動計画を定める。

2. 当社の課題

当社では、既に就業規則において、産前産後の休業、母性健康管理のための休暇等、育児時間等、育児・介護休業、子の看護休暇、育児休暇後の復職に関する規定などを整備しているところである。

ただし、企業規模も小さな企業であることから、育児休暇取得者の業務をどのように分担し、また復職後の仕事をどのように実施してもらうかといった、具体的な育児休暇を取得し復職するための支援体制の整備が次の段階の課題となる。

3. 今後の目標

今後は、育児休暇取得者等の復職に向けて、育児休暇等取得中に本人が希望する研修等の実施支援等を拡充することで、本人の希望に従って育児とキャリアアップの両立を実現できる状況を整備していくことを目標とする。

また、育児休暇取得後の在宅勤務体制について、さらなる拡充を図り、本人の希望に従って、子育てと両立しやすい職業生活を一層支援することを目標とする。

4. 取組内容と実施期間

上記のような目標を達成するため、当社では、以下のような取組みを実施する。

<取組1> 育児休暇後のキャリアアップ等を見据えた支援手法の拡充

実施期間 2022年3月1日～2027年2月末日まで

当社における育児休暇を取得しようとする者又は将来において育児休暇を取得する可能

性があるものに対して、育児休暇取得後のキャリアイメージや育児休暇中に会社に求める支援の内容についてアンケート又はヒアリングを実施し、従業員の希望を把握する。

そのうえで、育児休暇中の支援のあり方や、具体的な支援方法について、従業員の多様な希望に対応できる柔軟な仕組みを検討する。

検討のとりまとめを行った後、新支援制度について一定の試行期間を設定し、その間の従業員の意見を適切に聴取しながら、制度の改善を図る。

<取組2> 育児休暇中及びその後の在宅勤務制度の拡充

実施期間 2022年3月1日～2027年2月末日まで

当社における育児休暇後の働き方として、特に子育てを中心に仕事との両立を図ることを希望する従業員の希望に対応するために、現在において育児休暇を取得しようとする者又は将来において育児休暇を取得する可能性があるものに対して、育児休暇取得後の在宅勤務等の在り方に関する希望についてアンケート又はヒアリングを実施し、従業員の希望を把握する。

そのうえで、育児休暇中及び育児休暇終了後の在宅勤務の在り方について、そのコンセプトを整理し、規定化が必要な要素を洗い出す。

具体的な規定化にあたっては、新支援制度について一定の試行期間を設定し、その間の従業員の意見を適切に聴取しながら、制度の改善を図る。

<参考：就業規則抜粋>

第40条（産前産後の休業）

- 1 6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定の女性従業員から請求があったときは、休業させる。
- 2 出産した女性従業員は、産後8週間休業させる。ただし、産後6週間を経過した女性従業員から請求があったときは、医師が支障がないと認めた業務に就かせることができる。

第41条（母性健康管理のための休暇等）

- 1 妊娠中又は出産後1年を経過しない女性従業員から、所定労働時間内に、母子保護法に基づく保健指導又は健康審査を受けるために、通院休暇の請求があったときは、次の範囲で休暇を与える。

① 産前の場合

妊娠 23 週まで 4 週に 1 回

妊娠 24 週から 35 週まで 2 週に 1 回

妊娠 36 週から出産まで 1 週に 1 回

ただし、医師又は助産師（以下「医師等」という。）がこれと異なる指示をしたときには、その指示により必要な時間

② 産後（1 年以内）の場合

医師等の指示により必要な時間

2 妊娠中又は出産後 1 年を経過しない女性従業員から、保健指導又は健康診査に基づき勤務時間等について医師等の指導を受けた旨申出があった場合、次の措置を講ずる。

① 妊娠中の通勤緩和

通勤時の混雑を避けるよう指導された場合は、原則として 1 時間の勤務時間の短縮又は 1 時間以内の時差出勤

② 妊娠中の休憩の特例

休憩時間について指導された場合は、適宜休憩時間の延長、休憩の回数の増加

③ 妊娠中又は出産後の諸症状に対応する措置

妊娠又は出産に関する諸症状の発生又は発生のおそれがあるとして指導された場合は、その指導事項を守ることができるようにするため作業の軽減、勤務時間の短縮、休業等

第 42 条（育児時間等）

1 1 歳に満たない子を養育する女性従業員から請求があったときは、休憩時間のほか 1 日について 2 回、1 回について 30 分の育児時間を与える。

2 生理日の就業が著しく困難な女性従業員から請求があったときは、必要な期間休暇を与える。

第 43 条（育児・介護休業、子の看護休暇）

1 育児のために休業することを希望する従業員（日雇従業員を除く）であって、1 歳に満たない子と同居し、養育する者は、申出により、育児休業をすることができる。

また、育児休業中の従業員又は配偶者が育児休業中の従業員は、次の各号のいずれかの事情がある場合に限り、子の 1 歳の誕生日から 2 歳に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。

① 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合

② 従業員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1 歳以降育児にあたる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難となった場合

2 育児休業をすることを希望する従業員は、原則として、育児休業を開始しようとする日の 1 ヶ月前（1 歳を超える休業の場合は、2 週間前）までに、希望する休業期間を明らかにして、会社に育児休業を希望する旨の書面を提出することにより申し出るものとする。

3 要介護状態にある家族を介護する従業員（日雇従業員を除く）は、申出により、介護を必要とする家族 1 人につき、のべ 93 日間までの範囲内で 3 回を上限として介護休業をすることができる。

きる。

要介護状態にある家族とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2 週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある次の者をいう。

配偶者 / 父母 / 子 / 配偶者の父母 /
祖父母、兄弟姉妹又は孫

4 介護休業をすることを希望する従業員は、原則として、介護休業を開始しようとする日の 2 週間前までに、希望する休業期間を明らかにして、会社に介護休業を希望する旨の書面を提出することにより申し出るものとする。

5 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員（日雇従業員を除く）は、負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話をするために、第 34 条に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が 1 人の場合は 1 年間につき 5 日間、2 人以上の場合は 1 年間につき 10 日間を限度として、子の看護休暇を取得することができる。この場合の 1 年間とは、4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの期間とする。

第 44 条（円滑な取得及び職場復帰支援）

会社は、育児休業又は介護休業等の取得を希望する従業員に対して、円滑な取得及び職場復帰を支援するために、当該従業員ごとに育休復帰支援プラン又は介護支援プランを作成し、同プランに基づく措置を実施する。なお、同プランに基づく措置は、業務の整理・引継ぎに係る支援、育児休業中又は介護休業中の職場に関する情報及び資料の提供など、育児休業又は介護休業等を取得する従業員との面談により把握したニーズに合わせて定め、これを実施する。

第 45 条（復職後の勤務）

1 育児・介護休業後の勤務は、原則として、休業直前の部署及び職務とする。

2 前項にかかわらず、本人の希望がある場合及び組織の変更等やむを得ない事情がある場合には、部署及び職務の変更を行うことがある。この場合は、育児休業終了予定日の 1 ヶ月前又は介護休業終了予定日の 2 週間前までに正式に決定し通知する。

以上