

ちちぶ雇用活性化協議会の伴走型支援を受けて

2023年2月17日

株式会社タイセイ

1. 伴走型支援に申込を行った理由

当社では、現在直面している人手不足を解消するために、子育て中、又は子育てが一段落した女性の雇用確保を進める中、事業所の魅力向上の取組として、専門アドバイザーから助言が受けられる「女性活躍推進に係る伴走型支援」を利用することで、女性が活躍しやすい就業規程の見直し案や各種規程整備の提供を受けたいと考えました。

2. 助言・提案の内容

社会保険労務士から、次の助言・提案を受けました。

- ①就業規程の見直し
- ②人事規程の見直し
- ③私傷病求職規程の整備
- ④育児・介護休業規程の整備
- ⑤ハラスメント防止規程の整備
- ⑥テレワーク勤務規程の整備
- ⑦正社員登用規程の整備
- ⑧社会保険の適用拡大、その他法改正事業への対応に関する助言
- ⑨埼玉県男性育休等推進宣言企業への登録の提案

3. 助言・提案後の取組、成果

就業規程は、1977年に制定し、必要に応じ都度部分部分の変更を行っておりますが、助言・提案を頂いた見直し案が、書式から大幅な変更となるため、現在慎重な見直しを行っているところです。

人事規程、育児・介護休業規程、ハラスメント防止規程なども見直し案を頂戴し、現在調整を行っております。

正社員登用制度は、以前からありましたが、改めて社内規程として形にいただきました。こちらも現在調整中となります。

私傷病求職規程、テレワーク勤務規程は、今後取り込んでいくべき規程案であります。

男性育休等推進宣言企業への登録も提案していただきました。古い社内体質である、「男性が育児休暇を取得すること」に対する認識、周囲の理解を高めるため男性の育児休暇の周知・啓発を実施していく予定です。

当初、女性活躍推進を行うべく依頼をしました伴走型支援でしたが、先に述べたように既存規程の見直し、規程化、新規提案など最終的には大きなスケールでの助言・提案を頂くこととなりました。

今後は、子育てや介護など、人生のライフステージに応じて、多様で柔軟な働き方が選択できる企業、魅力ある職場づくりを行ってまいります。

これにより当初の目的である、人手不足の解消策、子育て中、子育てか一段落した女性の雇用確保が達成されると考えております。