

<テール行動計画－女性に優しい職場を目指して>

私たちの美容室では、「社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境を作る」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、今年の4月から3年間の計画期間で、添付のような「**テール行動計画**」を策定しています。

社内には、4月から掲示するなど、周知してきましたが、この度、「次世代育成支援対策推進法」に基づく「一般事業主行動計画」を東京労働局に届け出し、受理されましたので、この機会に、ホームページにても公表することとしました。

就業規則に「産前産後休業・育児休業などの育児に関する休業」などを**明文化**し、妊娠中や産休・育休復帰後の**女性社員のための相談窓口を設置**するなど、社員全員に周知することで、**育児休業などを取得しやすい、特に、女性社員に優しい環境づくり**に努めています。

_____ テール _____ 行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境を作ることによって、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 平成 31 年 4 月 1 日 ～ 平成 34 年 3 月 31 日までの3年間

2. 内容

目標 1：産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育休中の社会保険料免除など制度の周知や情報提供を行う。

<対策>

- 平成 31 年 4 月 ～ 外部専門コンサルティングに依頼
- 平成 31 年 4 月 ～ 関連制度を織り込んだ「就業規則」を作成して、それを提示等で、周知徹底する。

目標 2：育児休業等を取得しやすい環境作りのため、管理職の研修を行う。

<対策>

- 平成 31 年 4 月 ～ 管理職へのアンケート調査による実態把握
- 平成 31 年 4 月 ～ 研修内容の検討
- 平成 31 年度 ～ 年度始めに研修の実施

目標 3：妊娠中や産休・育休復帰後の女性社員のための相談窓口を設置する。

<対策>

- 平成 31 年 4 月～ 相談窓口の設置について検討
- 平成 31 年 4 月～ 相談員の研修
- 平成 31 年 4 月～ 相談窓口の設置について社員への周知