

| | | | | |
|----|------|------------|----|-----|
| 会社 | 会社名 | リンテック株式会社 | | |
| 概要 | 従業員数 | 2, 5 2 4 人 | 業種 | 製造業 |

1. ねらい

「多様な人財が切磋琢磨できる会社」

さまざまなライフスタイルや考え方の人たちが職場で能力を最大限に発揮していける環境づくり。

2. 施策内容

①ワーク・ライフ・バランス推進策

- ・女性活躍促進検討委員会を設置し、さまざまな取り組み課題について検討、実施。
(メンバーは、本社スタッフ系、営業系、生産系、研究系の所属部員からそれぞれ職制委員と女性委員を選出し、人事部が事務局として活動)
- ・管理職を対象とした「女性活躍推進・ダイバーシティ研修」の実施。
(女性活躍・ダイバーシティマネジメントの基本的な考え方、管理職としての役割および自社の取り組みを理解することを目的として実施)
- ・女性従業員を対象とした「女性が活躍するための意識付け・キャリアアップ研修」の実施。
(全国の事業所より研修受講者の女性従業員を自薦で募集し、キャリアアップに関する研修を実施し、自身のキャリアについて考える機会を提供)
- ・「サポート制度活用ブック」を作成し従業員に配布。
(社員アンケートの結果、女性従業員を含む全従業員が会社の規程や制度に関する理解が不足していることがわかり、読み手にとって分かりやすい現行の制度のガイドブックを作成)
- ・ジョブリターン制度の改訂
(本人のライフイベント(結婚、妊娠、出産、育児)や家族の介護、配偶者の転勤等の家庭の事情を理由に自己都合退職した従業員を、会社が即戦力として再雇用する制度の改訂をし登録型とした)
- ・半日年休の取得可能数拡大の実施。(8日16回→最大20日40回)
(付与された年次有給休暇を柔軟に利用できるように、すべて半日で取得可能とした)
- ・社会貢献休暇の半日取得・日数増の実施。(3日/年→5日/年)
(PTA活動を含む地域社会への協力、ボランティア活動、医療貢献等で利用できる有給休暇)

②長時間労働の削減、年次有給休暇取得の促進

- ・ノー残業デーの実施。(各事業所ごとに曜日を決めて実施)
- ・勤怠システム上で、残業が多い人に対して本人と上長へ警告アラームで告知。
- ・年度初めに、各人年間3日の計画年休を設定し年休を使用する。

③男性の仕事と育児・子育て両立支援

- ・妻出産休暇(出産当日を含めて10日以内に連続または分割して3日(有給)を使用できる)
- ・子の看護休暇拡大(子の人数に関係なく10日/年(無給)を使用できる)

④仕事と介護の両立支援

- ・介護時の時短・時差勤務、時間外・休日勤務の免除対象期間の拡大(対象家族1人につき通算2年間)
- ・介護休暇拡大(対象家族の人数に関係なく10日/年(無給)を使用できる)。

3. 取組実績・効果

- ・ジョブリターン制度への登録者(エントリー)あり。
- ・「女性活躍推進・ダイバーシティ研修」の受講者から「会社が女性活躍を推進している理由や目指すべき意図が理解でき、ケーススタディが具体的で職場で実施できる内容だった」という意見が多く出た。
- ・「女性が活躍するための意識付け・キャリアアップ研修」の受講者から「キャリアを考える良い機会になった、また全国の女性従業員と直接話を共有できたことが良かった」という意見が多く出た。
- ・「サポート制度活用ブックを配布して、規程などの質問も多く寄せられ、従業員が社内の規程を理解するきっかけとなった。