

株式会社プラザ企画

所在地：奥州市

業種：宿泊業、飲食サービス業

労働者数：173名（男性64名、女性109名）

認定：平成24・27年くるみん、平成30年プラチナくるみん取得
平成29年えるぼし取得



1. 子育て支援・女性活躍推進に関する取組方針

- 「多様性のない会社には未来はない」「仕事と子育て等を両立させる」「職場におけるあらゆる差別を禁止する」との方針の下、意欲と能力に応じて均等な機会が与えられるような取組を実施しています。

2. 子育て支援に関する取組

(1) 制度

- 法を上回る制度として
 - ・ 3歳まで育児休業の延長可能、複数回取得可能、6歳まで特別延長可能(平成30年2月施行)。
 - ・ 中学校入学前までの所定外労働免除制度、深夜業制限制度(平成30年2月施行)。
 - ・ 中学校入学前までの育児短時間勤務制度、時差出勤制度(孫のためにも利用可能)(平成30年2月施行)。
 - ・ 子の看護休暇制度は子が1人で6日、2人以上で12日付与し有給(平成27年12月施行)。

(2) 利用状況等

- 妊娠した女性の育児休業取得率及び復職率は100%。
- 休業中のサポート体制
 - ・ 多能工化…業務の引き継ぎは他部署のメンバーが行うことも可能。部署を超えた横の連携が取れている。多能工化を図ることにより、時間外労働の削減や労働者の能力・経験の向上が図られている。
 - ・ 労働者の希望を取り入れた制度改正…子育て支援が必要な対象者が出る都度、本人にヒアリングを行い、一緒に制度や運用の改善に取り組んでいる。
 - ・ 子育て労働者の能力向上…出産及び子育てをしながら働き続けるためのセミナーを開催。社内の妊娠・出産・育児に関する相談窓口担当者が講師となり、資料を使って該当者が出る都度説明。
 - ・ 育休復帰支援プランの導入…育児休業者の個別能力向上のための「育休復帰支援プラン導入支援事業」を活用し、円滑な育児休業の取得(会社との面談、業務の棚卸、引継ぎ)及び復帰(休業中の情報提供、復職時面談の実施)をシステム化。

3. 女性の活躍に関する取組

(1) 女性の積極的採用

- 女性が少ないと言われている調理師についても積極的な採用を実施。

(2) 継続就業

- 仕事と家庭の両立支援や柔軟な働き方を選択できるようにしたこと、資格取得支援制度を設けたことにより、勤続年数について女性が男性を上回る区分もある。

(3) 女性の管理職登用

- 課長級の「グループリーダー」は6名中1名が女性(平成31年1月現在)。平成26年9月から登用されており、女性初の課長級の役職者。

- 年齢と性別にこだわる必要をなくすために行ったことは、上下ではなく役割で分類する『フラット・チーム組織化』、潜在能力ではなくパフォーマンスを見る『実力主義』、能力開発支援制度によるキャリアコンサルタント、WEB解析士、レストラン技能検定等の自主的な資格へのチャレンジ支援。

(4) 多様なキャリアコース

- 「社員タイム選択制度」を整備しており、無期雇用で4タイプ、有期雇用で3タイプから主体的に選択し勤務することが可能。
- 女性の多様なキャリアコース…過去3年間で非正規社員から正社員へ転換した女性は2名。その他退職した女性を正社員として採用した者1名、30歳以上の女性を正社員として中途採用した者が4名。
- 短時間正社員制度の導入・運用…勤続年数や年齢、希望理由を問わず、転換希望申告をして会社が認めた場合に短時間正社員に転換することができる。女性1名、男性2名が採用。
- 女性のキャリアアップを積極的に実施した結果、地域の社会的課題を共有し生活者視点を大事にした商品開発を行うこれからのマーケティング戦略に取り組みやすくなった。

4. 労働時間等の働き方

- 所定外労働の削減に関する取組として、
 - ・ 数値目標の決定…月平均所定外労働時間を20時間以下に
 - ・ 管理者の裁量権の拡大…繁閑に応じた勤務シフトの作成が可能に
 - ・ 柔軟な勤務制度…多様なシフト時間や休日を作ることが可能に
 - ・ ノー残業デー、定休日の設置、実績数の告知、管理者の週1回のチェックの実施
 - ・ 強制付与制度…長時間労働の上限規制(勤務制限が発令される)

5. その他の取組

- 「いわて働き方改革推進運動」に参加。トップによる「いわてイクボス共同宣言」を実施。
- 副業、兼業の解禁…社員の経済的要望や自己成長したいとのニーズに応え、平成28年4月に導入。副業の業種に縛りはなく、現在2名が制度を利用している。
- 勤務シフト自己申告制の実施…若年者や仕事と家庭を両立する女性からの申告が多い。

6. 認定マークの活用法や効果

- 求人活動等において、会社の方針や実績について納得性が得られる。今後、労働力の確保にも基本条件になるものと考えている。

7. 認定企業として一言

- 男女共同参画社会への人事面の改革を進めるとき、認定基準をフレームワークとする方法が合理的です。認定取得をお勧めします。

プラチナくるみん認定に係る主な達成状況 (平成30年2月2日認定)

- ・ 子育てをしながら働き続けるためのセミナーの開催、育休復帰支援プログラムの実施
- ・ 男性の育児短時間勤務、子の看護休暇、家族休暇等の取得者あり

えるぼし認定項目の主な達成状況 (平成29年3月22日認定)

- ・ 管理職(課長相当職)に占める女性割合: 16.7% (宿泊業、飲食サービス業平均値9.9%)
- ・ 女性の非正規社員から正社員への転換実績(過去3年間): 6名 など