

株式会社めいどいんひろさき行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、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 令和7年11月13日から令和10年3月31日までの期間

2. 内容

目標1 計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上とする。

男性社員・・・ 取得率50%以上

女性社員・・・ 女性社員全体と有期雇用の女性社員それぞれについて、取得率80%以上

＜対策＞

- 令和7年11月～ 各職務における休業者の業務カバー体制の検討（代替要員の確保、業務体制の見直し、従業員のマルチスキル化など）・実施
- 令和7年11月～ 育児休業中の従業員に業務の情報提供を行い、円滑な職場復帰を支援する
- 令和7年11月～ 出産予定者・育児休業予定者に両立支援制度の内容を周知する
- 令和7年11月～ 育児休業の取得については、育児・介護休業法の休暇制度にトラわれず、事前に対象従業員に希望のヒアリングを行い、期間や回数など希望に沿った取得ができる制度になるよう社内規則を随時改善する

目標2 全社員の時間外・休日労働時間の平均を毎月30時間未満とする。

＜対策＞

- 令和7年11月～ サービスの受注ルールを見直し、従業員の時間外・休日労働を低減させる

目標3 こどもを育てる従業員が安心して働ける（休める）就業環境を構築する。

＜対策＞

- 令和7年11月～ こどもの急な体調変化や保育園、幼稚園、小学校における不測の事態にも対処できるよう、1日もしくは半日単位の有休休暇以外に1時間単位で有休休暇が取得できる制度を導入
- 令和7年11月～ 子育てに必要な時間（育児時間、保育、就学、送迎、通院等）に配慮し、必要に応じて労働時間の変更や就業日程の調整をおこなう

目標4 家庭と仕事との両立を支援できる就業環境を構築する。

<対策>

- 令和7年11月～ 職場よりも家庭が優先されることの意識づけを行うとともに職場優先の固定観念を排除する啓蒙活動を実施する
- 令和7年11月～ 家庭のイベントを重視し有給休暇の取得についても事業の正常な運営を妨げない限りは事前の申請期限を設けない

3. 公表

- 従業員への告知はすべて社内掲示をおこなう
- 外部への公表は自社ホームページ並びに両立支援のひろばに掲載する