

【次世代育成推進 第6期行動計画】

静銀モーゲージサービス株式会社

現行行動計画の期間満了にあたり、新たな行動計画を策定する。

【方針】

- ①次世代育成支援対策に積極的に取組み、子育てを行う従業員が安心して働ける環境整備に努め、従業員のモチベーションの維持・向上に繋げる。
- ②従業員に対するワークライフバランス支援策を通じ、優秀な人材の確保や定着を図る。

【計画期間】

期間：2022年4月1日～2024年3月31日（2年間）

【計画内容】

≪計画①：計画期間内における育児休業取得率を男性・女性ともに100%を維持継続する≫
（法令を大幅に上回る100%を目標とすることから維持継続目標とする）

引き続き、対象者へ育児休業を案内・推進し、育児休業を取得しやすい環境をつくる。

【対策】

（当社は、過去より女性社員は育児休業取得率100%、積年の課題（対象者不在）であった男性社員も100%となったことより「くるみん」取得申請を行い、社内周知とともに同水準を維持継続する）

- 2022年4月～ 第5期行動計画（2022年3月31日で満了）の終了とともに、期間内の実績データ集計、くるみん取得申請。
- 2022年7月～ くるみん取得後、社内周知とともに、当社は引き続き男性・女性ともに育児休業取得率100%を目指す旨を社内周知。引き続き管理職および男性対象者本人宛に当社育児休業制度の周知、有給期間の紹介を行う。
- 随時 男性対象者について取得予定時季の報告を求める。
- 随時 男性対象者取得後、取得日の確認を行う（本人入力→管理職決裁の勤怠データによる育休取得の確認）。

≪計画②：育児休業期間中の労働者の職業能力の開発・向上など、育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境を整備する≫

育児休業中の労働者も常に会社の情報に触れることができ、業務知識をブラッシュアップするとともに新たな知識も習得できるような環境を提供することで、職場復帰への不安を軽減し、育児休業を取得しやすい環境をつくる。

【対策】

- 2022年4月～ 育児休業期間中および復帰直後の社員から休業期間中の会社との接点や職場能力の開発・向上に関するニーズを聴取。
- 2022年7月～ 職場復帰への不安を軽減できるような社内の仕組みやツールを検討。
- 2022年10月～ 紙ベースでの社内情報郵送の仕組み、又はITツールを活用した環境整備を行う。必要に応じてシステム投資も検討する。
- 2023年4月～ 運用開始とともに、社内・育児休業中の社員に周知する。

以 上