

みずほグループサービスズ株式会社 行動計画

職員等が仕事と子育てを両立させることができ、すべての職員等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 2025(令和7)年 4月 1日～ 2027(令和9)年 3月 31日までの 2年間

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にする
男性職員・・・取得率を50%以上にする
女性職員・・・取得率を75%以上にする
女性有期雇用労働者・・・取得率を75%以上にする

<対策>

- 各職場における休業者の業務カバー体制を実施（業務体制の見直し、複数担当者制、多能化など）
- 出産、育児に関する支援姿勢について職員あてメッセージ発信等、一層の職員教育実施

目標2：雇用する全てのフルタイム労働者1人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数を30時間未満にする

<対策>

- 「部署チーム別時間外集計表」を月次還元し時間外の削減を推進

目標3：計画期間中の年次有給休暇の取得率を90%以上にする

<対策>

- 連続休暇（A・B連休）取得月以外の月は、月1日以上の子休取得を奨励
- 部署毎に、年休取得計画策定時、年休取得率向上取組策を併せて実施
- 取得状況の部署別還元により計画的な取得推進を図る

目標4：育児に係る制度において法令を上回る対応を実施する

<対策>

- 看護休暇の対象子について「中学校就学まで」に拡大する
- 所定外労働の制限（残業免除）の対象子について「中学校就学まで」に拡大する
- 始業時刻の変更（時差出勤）制度を新設し対象子を「中学校就学まで」とする
- 育児短時間勤務者の対象子を「中学校就学まで」に拡大する

目標5：育児休業をし、または育児を行う労働者が、職業生活との両立を図りながら、その意欲を高め、かつその能力を発揮することで活躍できるような能力の向上またはキャリア形成の支援のための取組

<対策>

- 「仕事と家庭の両立者座談会」（リモート・トーク）の開催
- 育児休業や短時間勤務制度等の制度利用者のキャリア形成・能力開発を行っていく必要があること等についての管理者向けの情報提供や研修の実施
- 保育料補助金制度導入により、育児・職業生活の両立を支援