

株式会社メディココンサルティング

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく行動計画

従業員がその能力を十分に発揮できるよう、仕事と生活の調和を図り、働きやすい環境整備、労働条件の改善を推進し、企業としての社会的責任を果たしていくため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和7年1月1日～ 令和8年12月31日までの2年間

2. 内容

目標1：子育て中の従業員が学校行事や子供の急病時等にも子供を優先して業務を抜けやすい環境整備を行う。

<対策>

- 令和7年1月～ 子育て中の従業員へのアンケート調査などを実施し、現状を把握する。
- 令和7年10月～ 聞き取り調査をもとに制度の導入や運用ルールを検討をする。
- 令和8年4月～ 制度導入、運用ルールの決定、従業員への周知を行う。

目標2：「育休復帰支援プラン」に基づく措置を継続し、円滑な育休取得・職場復帰をサポートする。

<対策>

- 令和7年1月～ 育休中の従業員がその能力や仕事感が損なわれないよう、育休中に提供する情報内容を精査する。
育休取得予定の従業員に対しては、引き続き「育休復帰支援プラン」に基づく措置を実施する。
- 令和7年2月～ 育休中の従業員に、職務や業務内容に関する情報・資料を提供する。
- 令和7年5月～ 育休中の従業員の前職復帰に向けて、業務内容や業務体制を整備する。

目標 3：女性の採用比率を高め、すべての部署への配属を 1 人以上とする。

<対策>

- 令和 7 年 1 月～ 社内アンケートの実施や社内会議を行い、女性を採用・配属する上での各部署の課題と解決策を協議する。
- 令和 7 年 10 月～ 職場環境(キャリアアップや福利厚生など)について検討し整備する。
- 令和 8 年 4 月～ 女性が働きやすく、活躍できる会社であることを PR し採用活動を行う。

目標 4：女性の平均継続勤続年数を現在より 1 年以上延ばす。

<対策>

- 令和 7 年 1 月～ 社内アンケートの実施や社内会議を行い、女性の長期就業を実現するための各部署の課題と解決策を協議する。
- 令和 7 年 10 月～ 職場環境(働き方のしくみや福利厚生など)について検討し整備する。
- 令和 8 年 4 月～ 施策に対する評価を行い、改善が必要な場合は順次改定していく。

目標 5：管理職に占める女性割合を令和 7 年 6 月末までに 40%以上とする。

<対策>

- 令和 7 年 1 月～ 高度な知識、スキルを身につけるキャリア研修の開催。
- 令和 7 年 2 月～ コンプライアンス研修の開催。
- 令和 7 年 3 月～ 管理職に対するワーク・ライフ・バランスに関する意識啓発。
- 令和 7 年 4 月～ 労働関連法規に関する管理職研修の開催。
- 令和 7 年 5 月～ 管理職登用において、女性が満たしにくい評価基準・運用等の見直し。
- 令和 7 年 6 月～ 管理職評価基準の改定。