

# 子育て支援への取り組み

ヒューマンウェアでは社員のみなさんに仕事と子育てを両立してもらえる職場環境づくりに取り組んでいます。  
多くの社員が出産・育児のためのさまざまな支援制度を活用し、安心して働ける環境を目指しています。

## 2022年から2年間の行動計画について

### ダイバーシティ推進 ～ 次世代育成支援対策

多様な働き方を積極的に推進し、企業の成長と個人の幸せにつなげるとともに、全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

2022年4月1日から2024年3月31日までの2年間

#### 2. 内容

##### 目標1

多様な働き方を受容する職場風土の醸成

[ 対策 ]

- (1)2022年4月1日 ダイバーシティ専任者の任命
- (2)多様な働き方に対する意識向上対策として社内報・イントラネット等へ掲示し周知を図る
- (3)管理職に対しワークライフバランスの重要性理解のための研修の実施

##### 目標2

仕事と育児・介護の両立支援に関する制度等の拡充

[ 対策 ]

- (1)育児介護休業中の社員へ職業能力開発向上のための環境整備と研修メニューの充実
- (2)育児休業者の復職前面談の実施、及び復帰オリエンテーションの実施
- (3)育児に関する諸制度等の理解浸透に向け、産休前に「育児ハンドブック」の配布
- (4)仕事と育児・介護に関する考課者向け研修の実施
- (5)多様な働き方への理解を深める評価指標の導入検討
- (6)男性の育児休暇取得率を前計画期間の1.5倍に増やす
- (7)フォロー面談の実施

### ダイバーシティ推進 ～ 女性の活躍推進に関する取組み

仕事と子育てを両立しながら安心して働くことができる職場づくりに加え、すべての社員が心身の健康を維持し、その能力を十分に発揮できるよう、次のように行動計画を策定する。

#### 1. 計画期間

2022年4月1日から2024年3月31日までの2年間

#### 2. 当社の課題

女性社員が、出産・子育て・介護をしながらキャリア形成していく支援制度の拡充

#### 3. 内容

##### 目標1

妊娠中や育児中の従業員に対する相談窓口の周知徹底と勤務環境の整備

[ 対策 ]

- (1)出産・育児にかかわる社内制度の周知・見直し、フォローアップの充実
- (2)多様な働き方に対する意識向上対策として社内報・イントラネット等へ掲示し周知を図る
- (3)面談実施と課題解決、及びサポート体制の強化

# 子育て支援への取り組み

ヒューマンウェアでは社員のみなさんに仕事と子育てを両立してもらえる職場環境づくりに取り組んでいます。  
多くの社員が出産・育児のためのさまざまな支援制度を活用し、安心して働ける環境を目指しています。

## 2022年から2年間の行動計画について

### 目標 2

仕事と出産・育児の両立支援に関する制度等の拡充

[ 対策 ]

- (1) 育児介護休業中の社員へ職業能力開発向上のための環境整備と研修メニューの充実
- (2) 育児休業者の復職前面談の実施、及び復帰オリエンテーションの実施
- (3) 育児に関する諸制度等の理解浸透に向け、産休前に「育児ハンドブック」の配布
- (4) 仕事と育児・介護に関する考課者向け研修の実施
- (5) 多様な働き方への理解を深める評価指標の導入検討

## 主な子育て支援制度

|          |  |
|----------|--|
| 産前産後休暇   | 産前42日・産後56日  |
| 出産休暇     | 配偶者の出産時2日以内      お祝い金:1子につき15,000円   |
| 育児休暇     | 子どもの1歳の誕生日の前日まで<br>※ただし、一定の条件を満たした場合、2歳まで延長可能  |
| 育児短時間勤務  | 子どもが満3歳まで、1日最大2時間まで労働時間を短縮して勤務可能   |
| 所定外労働の免除 | 子どもが満3歳まで、所定労働時間を超えての労働を免除   |
| 時間外労働の免除 | 小学生未満の子どもがいる場合<br>1ヶ月:24時間<br>1年:150時間を超えての法定時間外労働を免除  |
| 深夜業の制限   | 小学生未満の子どもがいる場合、午後10時から午前5時までの深夜業を制限  |
| 子の看護休暇   | 小学生未満の子どもがいる場合、<br>看護休暇を1日または半日単位で取得可能(無給)<br>子どもが1人の場合:1年間につき5日まで<br>子どもが2人以上の場合:1年間につき10日まで<br>※1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間 |