

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画

職員が仕事と家庭生活を両立させることができ、働きやすい環境を整備することによって、すべての職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 平成27年4月1日～平成31年3月31日までの4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。

- ① 男性職員・・・計画期間中に1人以上取得すること
- ② 女性職員・・・取得率を80%以上にする

<対策>

- 男女を問わず育児休業制度への理解が深まるよう、社内イントラネット等を通じた育児休業制度や育児に関する情報発信。

目標2：男性の育児参加のための特別休暇制度（上限7日）を、利用対象者の半数以上が5日以上取得する水準とする。

<対策>

- 利用対象者の上司等から利用対象者へ、本特別休暇制度の利用働きかけ。
- 利用しやすい職場環境の整備のため、社内イントラネット等を通じた情報発信。

目標3：各部署毎に定時退社日（名称：健康と家庭を考える日）を設定し、時間外勤務の削減、定時退社を促す。

（定時退社日は毎週1日、給与支給日及びボーナス支給日に実施。）

<対策>

- 毎年4月 各部署毎に時間外勤務削減のための取組について検討する労使協議会を開催し、行動計画を作成、実施。
- 毎年10月 各部署毎に労使協議会を開催し、実施状況調査。
及び3月
- ワーク・ライフ・バランスへの理解が深まるよう、社内イントラネット等を通じた働き方の見直しに関する情報発信。

目標4：職員の休暇取得を促すため、年次有給休暇とは別に制度を導入している
特別有給休暇（夏季休暇、仕事と生活の調和休暇等）の取得を促す。

<対策>

- 毎年4月 各部署毎に開催する労使協議会で休暇取得を促す行動計画を作成。
- 毎年6月 職員へ特別有給休暇（夏期休暇）について周知。
- 毎年10月 各部署毎に労使協議会を開催し、取得状況を確認。
及び3月