

東海労働金庫 次世代育成支援対策推進法・ 女性活躍推進法行動計画（2025-2027）

男女が共に仕事と生活の調和を図りながら長く勤めることができ、女性職員が管理職として活躍できる職場環境を整備するため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 : 2025年4月1日から2028年3月31日の3カ年
(令和7年4月1日から令和10年3月31日)

2. 目標、取組内容、および取組の実施時期

目標1:

- ・男性の育児休職取得率を80%以上とする。
- ・男性の育児休職平均取得期間を25%アップさせる。

<取組内容及び時期>

※全ての取組内容を通年実施する。

- 配偶者の妊娠を申し出た男性職員に対して、育児休職や育児休業給付等の制度周知を行い、計画的な育児休職取得に向けて意向確認を行う。
- 総務人事部に育児休職等に関する窓口を設け、部店管理職及び対象者本人からの相談を受付するとともに、計画的な取得の呼びかけを行う。
- 庫内グループウェアへの資料掲示により、男性の育児参画にかかる周知啓発を行う。

目標2: 管理職（次長級以上）に占める女性割合を20%以上とする。

<取組内容及び時期>

- 上位職を目指す意識を醸成する。(2025年4月以降随時)
 - ①女性職員対象のキャリアデザインセミナーを随時開催する。
 - ②自己申告面談時に所属長からの働きかけを継続実施する。
- 管理職を含めたワーク・ライフ・バランスの向上を推進する。(2025年4月以降通年実施)
 - ①全職員（管理職を含む）の就業時間を原則8:00~20:00(8to8)までとし、男女ともに育児・介護等と両立をしながら役割を担える職場環境を目指す。
 - ②毎月の原則第2水曜日を「一斉ノー残業デー」とする。
 - ③原則毎週水曜日を「早帰り日（定時退庫）」とする。

目標 3 :

- ・全職員（管理職含む）の有給休暇取得率70%以上とする。
- ・管理職の有給休暇取得率を全職員取得率比で90%以上とする。

<取組内容及び時期>

- ※全ての取組内容を通年実施する。
- ※期中退職・期中入庫・育児介護休職・私傷病休職者を除く
- 全職員が、各月1日以上有給休暇取得（半年休・季節休暇含む）となるよう取組み、年間12日有給休暇取得者80%以上を目指す。
- 年休が10日以上付与されている職員については、12月末時点で5日以上有給休暇（季節休暇・時間単位有給休暇除く）取得となるよう取組む。
- 毎月、有給休暇取得予定を集約することで計画的な取得を図るとともに、有給休暇取得状況を庫内グループウェアにて周知する。

目標 4 :

- ・年間時間外労働240時間以内達成者の割合を80%以上とする。（非管理職）

<取組内容及び時期>

- ※全ての取組内容を通年実施する。
- 適正な労働時間管理について継続的に呼びかけ、時間外労働削減に向けて取り組む。
- 「8to8」「一斉ノー残業デー」「早帰り日（定時退庫）」を実施し、ワーク・ライフ・バランスの向上を推進する。（目標2と共通）