

次世代法に基づく労働者の仕事と子育ての両立のための行動計画

◆行動計画の対象者：正職員・嘱託職員・契約職員

◆行動計画の期間：2018年4月1日から2022年3月31日の4箇年

I	計画期間において、男性労働者の育児休業等取得率を7%以上とする。
対策	<p>(金庫)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男性の育児休業等についての制度内容をまとめ、通知文で周知するとともに、オープンキャビネットに継続掲示する。 ・配偶者が出産した男性職員へ育児休業取得を呼びかける。 <p>(労組)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男性の育児休業取得者が復帰した際には、機関紙に「育児休職体験記」の原稿依頼をし掲載する。 ・ワンオペ育児等の資料を配布し、男性の育児休業に理解が得られるよう、職場学習会を実施する。
総括	
II	計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率を95%以上とする。
対策	<p>(金庫)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業等についての制度内容をまとめ、通知文で周知するとともに、オープンキャビネットに継続掲示する。 <p>(労組)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児就業制度の制度内容を情報東海や、各種セミナーで周知する。
総括	
III	年間時間外労働240時間以内達成者の割合が70%以上とする。
対策	<p>(金庫)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・適正な労働時間管理について通知文で継続的に要請する。 ・毎月の状況について、各部ニュースに掲示する。 <p>(労組)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働対策活動の強化として、支部にて毎月第1週目の水曜日を「労働対策の日」とし、労働対策をテーマとした職場集会を開催し、働きやすい職場を目指す。また、組合員は自らの労働時間管理を行うとともに、「労働対策の日」の報告書を毎月提出する。
総括	
IV	年間12日間の年休（季節休暇・半年休・時間年休含む）取得者を70%以上とする。 【管理職を含む】。
対策	<p>(金庫)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・月1日以上年休取得を呼びかけ、月間取得予定を事前に確認する。 ・毎月、年休取得状況を通知分にて周知する。 <p>(労組)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「労働対策の日」チェックシートを活用し、毎月1日の年休取得に向け労使で取り組みをしていく。また、月1回以上の分会労使協議を促し、報告を求める。
総括	
V	育児・看護関連の休暇制度を周知する。
対策	<p>(金庫)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・妊娠から育児休業、復職までの流れをまとめた「出生育児手続」のオープンキャビネットへの提示を継続する。 <p>(労組)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各種セミナーで制度周知すると共に、「がんばる家族の応援Book」等を活用し、定期的に職場学習会を実施する。
総括	