

## 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・パートナー職員

◆行動計画の期間：2022年4月1日から2025年3月31日の3箇年

I	計画期間において、男性労働者の育児休職等取得者1名以上、かつ配偶者出産休暇3日取得者50%以上とする。
対策	<p>&lt;実施時期&gt; 行動計画の全期間において取り組む。</p> <p>(金庫)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・配偶者の妊娠を申し出た男性職員に対し、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。</li> <li>・配偶者が出産した男性職員が配偶者出産休暇を完全取得(3日)できるよう、育児休職とともに計画的な取得を呼びかける。</li> </ul> <p>(労組)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・情報東海にて配偶者出産休暇、育児休職についての周知を図る。</li> <li>・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。</li> </ul>
進捗状況	
II	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)
対策	<p>&lt;実施時期&gt; 行動計画の全期間において取り組む。</p> <p>(金庫)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul> <p>【対象者】非管理職のうち期中退職・期中入庫・育児介護休職・私傷病休職者を除く</p> <p>(労組)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働対策活動の強化として、分会にて毎月第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。</li> <li>・労働対策担当者会議、各種セミナーで、協定時間の遵守の呼びかけとともに、行動計画の目標時間についても周知する。</li> </ul>
進捗状況	
III	育児、介護等との両立支援の各制度や取り組みを随時周知するとともに、円滑な制度利用ができる職場環境の構築に向けて取り組む。
対策	<p>&lt;実施時期&gt; 研修計画等は各年度の教育研修計画において研修内容を検討する。 2022年度においては、次長研修にて「改正育児介護休業法」について理解を深める。</p> <p>(金庫)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休職等に関する相談窓口を総務人事部に設置する。</li> <li>・育児休職制度等と、取得促進に関する方針をオープンキャビネットへ掲示する。</li> <li>・育児休職等取得事例を収集し、適宜掲示を行う。</li> <li>・出産・妊娠・育児・介護等によるハラスメント根絶に向けた研修等を実施し、必要な職員が制度利用しやすい職場環境の構築に向けて取り組む。</li> </ul> <p>(労組)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「改正育児介護休業法」についてセミナーなど学習機会を設ける。</li> <li>・情報東海にて育児休職・介護休職などの諸休暇制度について周知する。</li> </ul>
進捗状況	