

次世代育成法にもとづく行動計画

男女ともに全ての社員が仕事と家庭・子育てを両立し、ワークライフバランスを実現するための働きやすい職場環境をつくることを目的に、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2025年3月31日までの3年間

2. 目標と取組内容・実施内容

目標1 仕事と子育てを支援する制度の周知を行うとともに、全ての社員が仕事と子育てを両立しやすい環境を整備します。

<取組内容>

2022年4月～ 出産、育児に関する支援制度の周知や法改正等の情報提供を行います。

2022年12月～ 組織長に対し、支援制度の理解を深める為の研修等を実施し、仕事と子育てを両立しやすい職場環境づくりを行います。

目標2 計画期間内の育児休業取得率を次の水準以上にします。

男性社員・・・取得率10%以上（くるみん認定10%以上）

女性社員・・・取得率80%以上（くるみん認定75%以上）

<取組内容>

2022年4月～ 育児休業取得対象者への個別周知・意向確認を確実に実施し、育児休業の取得促進を行います。

目標3 法定外労働時間等を次の水準とします。（くるみん認定基準）

①フルタイム労働者の法定時間外・法定休日労働の平均…各月45時間未満

②月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者…0名

<取組内容>

2022年4月～ 組織長が部下の労働時間や業務負荷を把握し、過重労働を防止するための基本的技術（労務管理を含むマネジメントおよびコミュニケーションスキル）を習得する為の研修等を実施します。また、社員一人ひとりが仕事を見える化し、業務のバランス調整や業務削減・効率化を図ることができるよう支援します。加えて、新基幹システム構築の検討やITツール活用による省力化、内部業務の更なる見直しの推進により生産性の向上を図ります。

以上