

次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」

奈良県桜井市桜井 281-11

大和信用金庫

金庫は、職員が仕事と子育てを両立させることができ、職員全員が働きやすい環境をつくること
によって、総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、次のとおり行動計画を策定
する。

1. 計画期間

平成 22 年 4 月 1 日～平成 24 年 3 月 31 日の 2 年間とする。

2. 内容

(1) 子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備

【目標①】法による休業期間および取得要件を上回る育児休業制度の実施

⇒父親の育児休業取得を促進するための措置として、子が 1 歳 6 ヶ月に達するまでの間は、
配偶者の育児休業取得の有無ならびに取得時期、期間にかかわらず、いつでも育児休業
を取得できるものとする。

[対策と実施時期]

- ・労使代表による人事制度検討委員会において、上記趣旨に基づく育児休業規定の改正案
を協議、作成する。(22 年 5 月中)
- ・上記改正案につき、労働組合の合意と常務会の決裁を経て、育児休業規定を改正する。
(22 年 6 月中)

【目標②】育児休業を取得しやすく職場復帰しやすい環境の整備

⇒育児休業期間中の代替要員を確保し、育児休業の取得を促進する。

- ・行動計画期間内に、1 名以上の男性が育児休業を取得すること。
- ・行動計画期間内の女性育児休業取得率を、100%とすること。

[対策と実施時期]

- ・配偶者が出産予定の男性職員を出来るだけ早く把握し、育児休業を取得しやすくするた
め、代替要員の確保について予め具体化しておく。(随時)
- ・女性職員については、妊娠判明後できるだけ早く育児休業中の代替要員確保を具体化し、
育児休業取得率を 100%とする。(随時)

【目標③】子の看護休暇の充実

⇒義務教育期間中にある子を対象範囲として、子 1 人であれば年 5 日、子 2 人以上であれ
ば年 10 日の、総ての日数につき完全有給扱いとし、1 日または半日もしくは時間単位
の取得を可とする。

[対策と実施時期]

- ・労使代表による人事制度検討委員会において、上記趣旨に基づく育児休業規定の改正案
を協議、作成する。(22 年 5 月中)
- ・上記改正案につき、労働組合の合意と常務会の決裁を経て、育児休業規定を改正する。
(22 年 6 月中)

【目標④】 子どもの学校行事参加休暇の拡充

⇒現行の年3日を年5日に拡大し、年5日の総ての日数につき完全有給扱いとして、1日または半日もしくは時間単位の取得を可とする。

[対策と実施時期]

- ・労使代表による人事制度検討委員会において、上記趣旨に基づく育児休業規定の改正案を協議、作成する。(22年5月中)
- ・上記改正案につき、労働組合の合意と常務会の決裁を経て、育児休業規定を改正する。(22年6月中)

(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

【目標①】 所定外労働削減のための措置の実施

⇒仕事と家庭の両立における所定外労働削減の重要性について理解を深めるため、店長会議等で意識啓発していく。

[対策と実施時期]

- ・年4回の店長会議において、総務部長より各部分店長に対し、所定外労働削減および退庫時刻の早期化を意識啓発する。(22.4.20、22.7.20、22.10.21、23.1.20)
- ・労使代表による人事制度検討委員会において、所定外労働削減および退庫時刻の早期化を検討課題とし、改善策を協議する。(22年6月～9月)

【目標②】 固定的性別役割分担意識是正のための研修実施

⇒各職場内において、仕事と家庭の両立支援や固定的性別役割分担意識の是正に関する研修(いわゆるジェンダー研修)を実施し、併せて本行動計画による次世代育成支援対策推進の趣旨浸透を図る。

[対策と実施時期]

- ・各部分店次席者を対象としたコンプライアンス担当者打合せにおいて、当該年度に実施するジェンダー研修の使用教材を配布し、各職場内で研修を実施する際のポイントを説明しておく。(22.5.12)
- ・各部分店での必須職場内研修として、ジェンダー研修を実施する。(22年11月)

以 上