

「働き方改革関連法」施行にむけての行動計画

育児中の従業員が多く働き方にいろいろなニーズがあるため、従業員の働き方を見直し、継続就業者が増えるよう、妊娠・出産前後・復職時における支援に取り組み、かつ従業員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り、働きやすい雇用環境の整備を行うように次の行動計画を策定する。

1・計画期間 2018年11月1日～2021年3月31日

2・内容

目標1・育児休業法改正による就業規則の改正

・2018年11月1日から（2017年10月1日就業規則変更により実施済み）

（対策）

- ① 育児休業期間の再延長 子が2歳に達するまでの間、必要な日数、育児休業をすることができる。
- ② 育児短時間勤務の制度改正
 - ・所定労働時間が8時間の場合→2時間
7.5時間の場合→1.5時間
7時間の場合→1時間を
休憩時間の45分を除いた1日の所定労働時間内において30分単位で勤務時間を短縮することができる。
- ③ 子の看護休暇（子の看護のための休暇）
年次有給休暇とは別に半日単位で年5日（2人以上であれば年10日）取得できる。
- ④ 育児目的休暇（行事参加も含めた育児に関する目的のための休暇）
年次有給休暇とは別に半日単位で年3日（2人以上であれば年5日）取得できる。

目標2・妊娠中の従業員に産休・育児休暇復帰後の制度の周知を図り相談窓口を設置する。

・2019年4月1日から実施

（対策）

- ・2018年12月 相談窓口の設置について検討
- ・2019年2月 相談員の研修
- ・2019年2月 従業員への周知

目標3・年次有給休暇が10日以上付与される全ての従業員に対し、毎年5日、時季を指定して有給休暇を与える。

・2019年4月1日から実施

（対策）

- ・2018年12月 計画的な取得に向けて管理職に周知を図る。
- ・2019年2月 従業員へ周知する。
- ・2019年2月 5日間時季を指定して取得できるよう年間計画を作成。

目標4・正規雇用従業員と非正規雇用従業員の間で不合理な待遇差をなくす。

・2021年4月1日から実施

（対策）

- ・2021年3月31日までに就業規則の変更

「働き方改革関連法」施行にむけての行動計画

令和3年4月1日 変更

1・計画期間 令和3年4月1日～令和7年3月31日

2・内容

目標1・準職員制度の導入

・平成31年4月1日から（平成31年4月1日就業規則変更により実施済み）

（対 策）

- ① 「準職員」とは、労働時間が正職員の4分の3以上、嘱託職員未満のもので、1日6時間以上勤務する場合は、月130時間以上160時間までとする。
また、労働保険、社会保険、退職共済、互助会に加入。

目標2・育児休業法改正による就業規則の改正

・令和3年1月1日から（令和3年1月1日就業規則変更により実施済み）

（対 策）

- ① すべての従業員が子の看護休暇・介護休暇を時間単位で取得できる。ただし、短時間勤務者の「中抜け」はなし。