

「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間の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。