

次世代育成支援対策推進法に基づく北海道労働金庫の行動計画

職員が仕事と子育てを両立させることができ、働きやすい環境をつくることによって、全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、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2024年4月1日 ～ 2026年3月31日までの2年間

2. 内容

【目標1】 育児休職しやすく、職場復帰しやすい環境の整備を実施する。

男性職員：期間内に育児休業取得者がいること。かつ
育児休業および配偶者の出産休暇の合計取得割合を50%以上とすること。
女性職員：育児休業取得率を75%以上とすること。かつ
子を出産した職員（出産予定で退職した職員含む）が子の1歳誕生日まで
在籍している割合を70%以上とすること。

<対策その1（2024年4月～）>

育児休業中の職員に対し、復職直前や休業明けのケア、復職先の部店に対する指導が適切なタイミングで実施されるよう体制整備を行う。

<対策その2（2024年10月～）>

男性職員が育児休業を取得しやすいような環境を醸成する。

<対策その3（2025年1月～）>

育児休職取得者の体験談を庫内ニュースで発信する。

<対策その4（2024年4月～）>

「出産育児ハンドブック」について全職員の閲覧を可能とし、育児該当者以外の職員も含めた職場全体で育児休職しやすく、職場復帰しやすい環境を醸成する。

【目標2】 時間外労働の削減と年次有給休暇取得のための措置を実施する。

時間外労働：月平均の（法定）時間外労働60時間（所定時間外労働時間84時間）
以上となる職員がいないこと。
職員全体の（法定）時間外労働時間を月平均45時間（所定時間外労働
時間69時間）未満とすること。
年休取得：全職員の平均年休取得日数を12日以上とすること。

<対策その1（2024年4月～）>

各職場で毎週1回「ノー残業デー」を実施する。

<対策その2（2024年4月～）>

各職場で年休取得計画を作成し、計画的に取得する。

<対策その3（2024年4月～）>

時間外労働をモニタリングし、必要な対策を講じる。

【目標3】 育児を行う女性職員のキャリア形成を支援するための措置を実施する。

<対策その1（2024年10月～）>

育児休業中の職員に対して、庫内報や各種ニュース等の情報提供を行う。

<対策その2（2024年10月～）>

女性職員のキャリア意識醸成を目的とした研修等を検討し、実施する。

<対策その3（2024年10月～）>

アンコンシャスバイアス（無意識の偏見・思い込み）をなくす取り組みを行う。

以 上