

秋田県商工会連合会 行動計画

職員のワークライフバランスの向上と心身の健康保持を図り、最大限に能力を発揮できる職場環境の整備を推進するため、以下のとおり行動計画を策定する。

1 計画期間 令和8年4月1日～令和13年3月31日までの5年間

2 内容

目標1：職員一人当たりの年次有給休暇の取得日数を年間8日以上とする。
(女性活躍推進法・次世代法)

<対策>

○令和8年4月から以下の対策を実施し、計画期間終了まで継続して取り組む。

- ・職員の有休休暇の取得状況を定期的に幹部会議において共有する。
また、全職員に対し、会議等を通じてワークライフバランスの向上に向けた啓発活動を行う。
- ・ゴールデンウィークや夏季休暇等に合わせた連続休暇の取得を推奨する。
- ・部署内で業務の調整等を行い、休みを取りやすい環境を構築する。
- ・各年度の上半期終了時点で取得日数が5日に満たない職員に対して、事務局長が本人及び上司へ取得勧奨を行う。

目標2：全ての部署において、職員一人当たりの月平均所定外労働時間を40時間以内にする。
(次世代法)

<対策>

○令和8年4月から以下の対策を実施し、計画期間終了まで継続して取り組む。

- ・毎月、部署別の残業実績を集計・可視化し、幹部会議等で共有する。
- ・長時間労働が発生している部署がある場合は、事務局長がヒアリングを行い、必要に応じて業務分担の再検討等の対策を行う。

目標 3 : 行動計画期間中に以下の取得率を達成する。

- ・ 男性職員 : 育児休業取得率 30%以上、または育児休業等と育児目的休暇の合算取得率 50%以上
- ・ 女性職員 : 育児休業取得率 75%以上
(次世代法)

< 対策 >

○令和 8 年 4 月から以下の対策を実施し、計画期間終了まで継続して取り組む。

- ・ 全職員に対し、育児休業制度や育児目的休暇の利用方法についてグループウェア等を活用し周知する。
- ・ 管理職に対し、部下が育児休業を取得しやすい業務調整や職場環境づくりに関する啓発を実施する。
- ・ 妊娠・出産を申し出た職員（配偶者の場合も含む）に対し、個別面談等による制度説明と取得意向の確認を確実に実施する。
- ・ 上記のうち、男性職員に対する制度説明は、「いつ、どれくらいの期間取得できるのか」「どのような助成等があるか」等を正しく伝え、経済的、業務的な不安を軽減することにより取得率向上を図る。