

令和5年3月30日
(令和5年11月6日変更)

名古屋高速道路公社行動計画

職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ため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和5年4月1日から令和7年3月31日までの2年間

2. 内容

目標1：産前産後休業や育児休業、育休中の給与や社会保険料等の取扱いについて制度の周知や情報提供を行う。

<対策>

各種制度について「子育て応援ハンドブック」の内容を職員にわかりやすく解説する動画を作成の上、社内へ配信することで周知（管理職員は動画の視聴必須）を行うとともに、下記の取り組みを行い、子育て支援に関する制度への理解を図る。

また、各種制度を取得しようとする職員本人が「子育て支援制度取得計画表」を作成することで、所属及び人事担当者が連携して業務の職場内相互支援を行うなど、制度を利用しやすい環境づくりに努める。

令和5年度：育休を取得した男性社員を中心とした座談会を開催する。

令和6年度：令和5年度に開催した座談会の内容を社内に広く周知（社内報に掲載）し、子育て支援に関する制度への理解を図る。

目標2：年次有給休暇等の取得促進を図る。

<対策>

休暇取得促進に対する職員（特に管理職員）の意識改革に努める。

また、計画的な取得や時間休の活用について、社内掲示板等を用いて周知を行うとともに、下記のとおり具体的な取得推進期間を設定し、年次有給休暇等の取得促進を図る。

令和5年度：愛知県が推進する「休み方改革」プロジェクトにあわせ、あいち県民の日までの1週間「あいちウィーク（11月21日から27日まで）」を休暇取得推進期間に設定し、積極的な年次有給休暇取得を社内に呼び掛ける。

令和6年度：上記に加え、公社独自の休暇取得推進期間を設定し、積極的な年次有給休暇取得を社内に呼び掛け、更なる年次有給休暇の取得促進を図る。

目標3：時間外労働の縮減を図る。

<対策>

ノー残業デー（毎週水曜日）の徹底などについて、社内掲示板や館内放送等を活用し周知を行うとともに、管理職員の意識改革のため、下記のとおり具体的な取り組みを行い、時間外労働の縮減を図る。

令和5年度：部署ごとに時間外労働の傾向を分析し、月1ノー残業デー（通常のノー残業デー（毎週水曜日）以外）の設定を行い、各部署において令和6年度の年間目標を作成する。

令和6年度：部署ごとに作成した年間目標に基づき、月1ノー残業デーを実行する。