

一般事業主行動計画

職員が仕事と子育てを両立させることができ、すべ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 令和3年11月1日 ～ 平成6年10月31日

2. 内容

【目標1】 子どもの出生時における男性育児休業の取得を促進する。

〈対策〉

- 令和 3年11月～ 制度の内容等について会議により職員に周知
- 令和 4年 1月～ 管理職（管理者・課長職）を対象とした研修の実施
- 平成 4年 4月～ 男性職員も育児休業取得が可能であることを周知するため対象職員を把握。把握した場合は制度の周知を図り、育児休業取得の意向を確認する。

【目標2】 有給休暇取得率の向上

〈対策〉

- 令和3年11月～ 各事業所における有給休暇の取得状況の把握
- 令和4年 4月～ 法人内検討委員会の創設による検討を開始
- 令和5年 4月～ 有給休暇の計画的取得に向けての管理職の研修を行う
- 平成6年 4月～ 各事業所における有給休暇の取得計画を策定する

【目標3】 法人内両立支援制度（職務・勤務地等の限定制度）の利用状況及び内容を再検討し、改善点を検討する

〈対策〉

- 各年 11月～ 制度の利用状況・取組みの成果について現状把握。
- 各年 4月～ 問題点や改善点の有無について法人内検討委員会での検討（問題があった場合）検討委員会で改善のための取組みを検討し、実施する

【目標 4】 所定外労働の削減

〈対策〉

- 令和 3 年 1 1 月～各事業所の所定外労働時間の把握
- 令和 4 年 4 月～所定外労働を削減するための管理者向けの研修実施
- 令和 6 年 1 0 月～「ノー残業デー」・「ノー残業ウイーク」の導入

【目標 5】 管理職に占める女性労働者の割合を 2 0 %以上にする

〈対策〉

- 令和 4 年 4 月～ 管理職登用において、女性割合を増やす方針や目標を設定する。
- 令和 5 年 4 月～ 管理職手前の女性職員を対象にしたキャリア意識の醸成、管理職養成等を目的とした研修の実施。
- 令和 6 年 4 月～ 人事考課制度及び人事管理制度の全面見直しによる女性管理職登用の実現。