

## 一般事業主行動計画（女性活躍推進法）

職員の職場における仕事の仕方を見直し、今後もっと子育てに関われることを支援すること及び女性職員が職場において更に活躍できるよう次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和4年8月1日 ～ 令和6年10月31日

### 2. 内容

【目標1】 男性職員の平均勤続年数に対する女性職員の平均勤続年数割合を80%以上にする。

〈対策〉

- 令和4年8月 ～産後パパ休暇制度及び育児休業の内容等について管理職（管理者・課長職）を対象とした研修の実施。
- 令和4年10月 ～産後パパ休暇制度及び育児休業の内容等について会議等の活用により職員へ周知。及び対象職員に休暇希望の確認。
- 令和5年4月 ～制度の活用状況について、法人内利用職員の集約。法人内周知。

【目標2】 管理職に占める女性労働者の割合を20%以上にする

〈対策〉

- 令和5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10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。

【目標3】 非正規職員（女性88.5%）から正規職員（女性40.1%）への登用を積極的に進め女性正規職員の比率50%以上を目指す。

〈対策〉

- 令和4年8月～ 正規職員の登用基準を検証し、必要に応じ見直しを図り積極的に登用試験の受験を推進する。
- 令和4年10月～産前産後休暇、育児休業給付金、育児休業中の社会保険料の免除制度を職員に積極的に周知・情報提供を行う仕組みの検討

【目標4】 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、改善する。

〈対策〉

- 各年 11月 ～制度の利用状況・取り組みの成果についての把握。
- 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を行い問題があった場合は、検討委員会で改善のための取り組みを検討し実施する。