

## 女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

男女ともに全職員が活躍でき、仕事と家庭の両立ができる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。

計画期間 2021年4月1日～2026年3月31日

### 目標と取組内容・実施時期

目標 1 (女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する目標)

管理職における女性職員の比率を、職員男女比率に近づけ 60%以上とする

<取組内容>

- ・2021年4月～ 管理職会等で、管理職の労働状況を再検討し、状況を分析する。
- ・2023年4月～ 役員連絡会・管理職会等で、管理職の働き方について見直しを図り、子育て中などでも管理職となれるような環境の整備を目指す。

目標 2 (職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する目標)

男性職員の育児休業の取得…年に 1人以上取得。

<取組内容>

- ・2021年4月～ 配偶者が出産した男性職員に育児休業を取得できることを、当該職員に情報提供する。管理職会等で、男性職員が育児休業を取得できることを、法人内での実績を踏まえて、再度管理職に周知、検討をする。
- ・2022年4月～ 法人ニュース等を通じ、男性の育児休暇についての、周知を図る。  
また年度内に事業ブロックもしくはエリアの全体集会等で、男性職員が育児休業を取得できることを、法人内での実績を踏まえて、再度全職員に周知する。
- ・2023年4月～仕事と育児の両立に関する意見聴取を職員アンケートなど実施し、管理職会等で検討する。男女問わず育児に参画しやすい職場風土の醸成を図る。

目標 3 (職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する目標)

現状 70%台である年次有給休暇取得率を 80%以上とする

<取組内容>

- 2021年4月～ ・取得率調査の分析をもとに、管理職会等で年次有給休暇取得についての取得率向上に向け話し合いを行う
- 2022年4月～ ・年次有給休暇取得時の現場フォロー体制の充実を図るため、人員確保を含めた支援策を検討する。
- 2023年4月～ ・管理職会等で新たな休暇制度に向けて検討を進める

(附則) すべての目標について、定期的に人事室において進捗状況を分析し、目標達成に向けた取組の見直しを行う。

必要に応じて検討委員会を立ち上げる等行い、改定を図るものとする。