

「次世代育成法及び女性活躍推進法」に基づく法人行動計画

当法人では、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します。また、職員の働き方を見直し、特に女性職員の継続就労者が増加するよう、妊娠・出産・復職時における支援に取り組むため、次のように目標を定め取り組みます。

【計画期間：平成30年4月1日～令和5年3月31日までの5年間】

目 標1

対象職員を定め、育児・介護休業法に基づく休業及び雇用保険法に基づく給付や休業等について周知すること目標とします。これまでの周知に加え、事業主側からの積極的な情報提供を通じて、制度の理解を深め、休業の適切な取得等を推進します。

- 令和3年3月 育児休業及び介護休業の取得件数等の調査（以降毎年度末に調査）
- 令和3年3月 初任者研修にて説明（以降毎年実施）
- 令和3年4月～ ポスターや掲示物等で周知（全職員用）

目 標2

職員全員の所定外労働時間を一人当たり月間5時間未満とすることを目標とします。以前実施した職員意識調査で課題となった点について、現状を調査・把握し、時間外労働の削減に向けた取り組みを通じて働きやすい職場環境を実現します。

- 令和1年4月～ 各事業所における時間外労働時間の集計（毎月）と全体共有
- 令和3年4月～ ポスター等で「早帰りの声かけキャンペーン」の呼びかけ（定期）

目 標3

女性活躍推進に関する意見集約を行い、キャリアイメージを形成することを目標にします。女性管理者及び女性監督職と女性一般職員との意見交換の場を通じて、女性のキャリアアップに関するイメージを明確にし、ライフスタイルに合わせて長く働き続けることができる職場風土の醸成を目指します。

- 令和2年4月 人事制度の検討と雇用区分の変更
- 令和2年12月 職場環境（ハラスメント）に関する研修会を実施
- 令和3年3月 雇用区分等も含めた説明会の実施（以降毎年度初任者研修にて実施）
- 令和3年6月 女性のキャリアアップにかかわる意識調査を実施

女性の活躍推進に関する情報公表

（令和2年4月1日時点）

- 管理職に占める女性労働者の割合 67.5%（40名中27名）
- 男女の平均継続勤務年数の差異 0.1年（男性 11.1年 女性 11.2年）