

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

すべての職員がその能力を十分に発揮し、働きやすい職場環境を整えるため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2022年（令和4年）4月1日～2027年（令和9年）3月31日

2. 課題

- ・男性職員の育児休業取得割合が低い
- ・女性職員の平均勤続年数の比率が男性に比べ短い

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1：女性職員の育児休業取得率の100%維持と男性職員の育児休業取得率を33.3%から40%へ前進させる。

《実施時期・取組内容》

- ・2022年4月～ 現行の出産・育児に関するリーフレットに男性職員の育児休業取得に関する情報を盛り込む。
- ・2023年4月～ 管理職を対象に、育児休業取得に関する制度や支援の方法について周知する。

目標2：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を100%以上とする。

《実施時期・取組内容》

- ・2022年4月～ 育児休業取得者や介護休業取得者の紹介記事等や育介護休業取得率、有給取得率等を掲示板等に掲載する
- ・2023年4月～ 利用できる両立支援制度とハラスメント防止について管理職を含む職員に周知徹底する。