

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

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する

1. 計画期間： 令和2年4月1日 ～ 令和7年3月31日 までの 5年間

2. 内容：

目標1 育児休業等を取得し、または子育てを行う女性労働者が就業を継続し、活躍できる環境づくり

＜目標を達成するための方策と実施時期＞

- ・ 令和2年4月～ 職員の意見を踏まえた課題の整理
- ・ 令和3年4月～ 整理した課題について、取り組みを始める。

目標2 ノー残業デーの実施及び残業時間の短縮

＜目標を達成するための方策と実施時期＞

- ・ 令和2年4月～ ノー残業デーの継続実施。また、残業の見える化を行い。課題の検討整理した課題について、取り組みを始める。

目標3 有給休暇の取得日数を一人平均8日以上とする

＜目標を達成するための方策と実施時期＞

- ・ 令和2年4月～ これまでの取り組みと課題の整理。
勤続年数に応じた、連続する有給休暇の取得についてさらに取得しやすくする。
就業規則に該当しない冠婚葬祭や各種資格取得に係る研修等について、有給休暇を取得しやすい環境の継続。
整理した課題について、有給休暇を取得しやすくする。

女性活躍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。

1. 計画期間： 令和4年4月1日 ～ 令和7年3月31日 までの 3年間

2. 目標と取組内容・実施時期：

目標1 全職員の有給休暇取得率を70%以上とする。

＜実施時期・取組内容＞

- ・ 令和4年4月～ 令和4年度の有給休暇取得率が60%前後となるよう、勤務体制・職員の採用/配置の見直し及び業務改善を経営会議及び責任者会議などで検討する。
- ・ 令和5年4月～ 令和4年度の実績値について確認する。合わせて、令和6年度（次年度）の有給休暇取得率が70%前後となるよう更なる業務改善や職員の配置を検討する。
- ・ 令和6年4月～ 有給休暇取得率が70%前後となるよう計画的な取得を呼びかける。
- ・ 令和6年10月～ 有給休暇取得率が低い職員については、上司にて面談を実施する。