

次世代法・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づき、多様な人材がその能力を発揮し、仕事と生活の両立を図り、働きやすい雇用環境の実現を目指すため、次のように行動計画を策定する。

1 計画期間 令和6年(2024年)4月1日～令和11年(2029年)3月31日までの5年間

2 計画の内容

目標1：女性職員の育児休業取得率100%を維持するとともに、産休・育休取得者が復帰しやすい職場環境の整備に努める。(次世代法、女性活躍推進法)

<対策>

- 令和6年4月～ ・育児休業中の職員への定期的な情報提供、相談体制の整備を行うとともに、勤務シフトの配慮や短時間勤務制度の活用等、復帰後に柔軟な働き方ができるよう支援策を整備する。
- ・育児休業者が出て業務支障をきたさないよう、各施設において業務の効率化を図る。

目標2：働きやすい職場環境の整備に努め、男女とも平均勤続年数を12年以上にする。(女性活躍推進法)

<対策>

- 令和6年4月～ ・女性が活躍できる職場であることを積極的に広報し、女性職員の採用、再雇用を促進する。
- ・職員が仕事と生活を両立させることができるよう支援策を講じ、現在平均10.7年の職員の平均勤続年数を2年以上伸ばすための取組を進める。
- ・身体的な負担軽減や業務効率化を図るため、ICTツールなどを活用した働きやすい職場環境づくりを実施する

目標3：女性が働きやすい環境を整備し、管理職員に占める女性管理職員の割合を40%まで高める。(次世代法、女性活躍推進法)

<対策>

- 令和6年4月～ ・女性職員が意欲的に自らのキャリアアップを考えられるように、階層別研修の充実等キャリア形成支援策を検討・実施するとともに、能力に応じた活躍の場の拡充を図る。

目標4：やりがいや充実感をもって働きつつ「仕事以外の時間」も充実させる『ワーク・ライフ バランス』の定着を目指し、職員の意識改革を進める。(次世代法)

<対策>

- 令和6年4月～ ・子育て支援に向けて年次有給休暇や子の看護休暇、家族の看護休暇などを取得しやすい職場環境づくりに努める。
- ・制度の周知や意識改革を進めるなど、仕事と家庭の両立しやすい職場づくりを進める。

《情報公開項目》 令和6年1月1日

- ・男性及び女性の平均勤続年数 男性 11.4年 女性 10.4年
- ・経営職・管理職に占める男女の割合 男性 69.2 % 女性 30.8 %
- ・男女の賃金差異（令和4年度） 74.0 %
- ・平均有給休暇取得数及び有給休暇所得率（令和4年度） 平均有給休暇取得日数 10.9 日 有給休暇取得率 65.3%