

2019年3月19日 制定

従業員が仕事と生活を両立でき、また、女性がリーダーとして活躍できる職場環境の整備を行い、すべての従業員がその能力を十分発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1 計画期間 2019年4月1日から2024年3月31日までの5年間

2 内 容 次のとおり

目標1 子育てや介護の家庭生活と仕事の両立を支援するため、関連規則の周知を行い、女性のみならず男性従業員の制度利用の推進を図り、次の内容に取り組む。

○育児休業 女性従業員の取得率を90%以上にする。

男性従業員の取得率を50%以上にする。

○子の看護休暇・介護休暇 年間件数30件以上にする。

【対策】

- 2019年4月～ ①育児・介護休業等に関する規則の内容について広報誌等で全従業員に周知し、さらに男性の育児休業対象者に声がけし取得を促して取得推進を図る。
- 2019年4月～ ②子の看護休暇・介護休暇の対象者には申し出をしやすい環境を整える。
- 2019年4月～ ③育児や介護の家庭責任を男女がともに担っていることを、管理者等も認識を深め、職場全体が対象者を支援する職場風土を培う。

目標2 計画期間中に、リーダー職（主任等を含む。）に占める女性の比率50%を目指す。

【対策】

- 2019年4月～ ①若年層から多様な研修へ多数参加させる。
- 2019年10月～ ②キャリアアップのために研修に参加させ、長期的計画を策定し取り組む。

目標3 所定外勤務時間について、次の内容に取り組む。

○所定外勤務時間を、1人月20時間以内にする。

○月1回、ノー残業デーを設定し実施する。

【対策】

- 2019年10月～ ①所定外勤務期間の現在状況を定期的にお知らせし、効率的な業務の意識向上を図る。
- 2019年4月～ ②施設・事業所ごとに、月1回所定外労働をしない日を設定し実施する。
- 2019年4月～ ③ノー残業デー実施日は管理者等から職場内に声がけを行い、所定外労働についての意識を改革する。