

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

2. 本会の課題

- ◇ 本会は、既に職員の8割を女性が占め活躍しているが、女性職員比率に比べて女性の管理職比率が低い。
- ◇ 仕事と家庭や育児等の両立が難しいと考えられることから、管理職を目指す女性職員が少ない。

目標

女性管理職を30%程度に増やす。

3. 目標と取組内容・実施時期

【実施時期・取組内容】

取組内容： 女性職員及び管理職へのキャリア研修等を行い積極的な登用を働きかける。

- 令和4年4月～
 - ▶ 各部署で上長が職員に向けた育成計画を作成し共有する。
- 令和5年4月～
 - ▶ 男女公正な昇進基準となっているか検証し、必要に応じて基準の見直しを行う。
- 令和6年4月～
 - ▶ 管理職候補となる男女職員に対し管理職育成研修の受講を実施する。
- 令和6年10月～
 - ▶ 出産や育児を理由に退職した職員に対する再雇用制度を導入する。

【女性の活躍に関する情報公表】

令和4年4月現在（令和3年度実績）

1) 採用した労働者に占める 女性労働者の割合	女性：100%
2) 管理職に占める 女性労働者の割合	女性：20%
3) 役員に占める女性の割合	女性：25%
4) 男女別の育児休暇取得率	男性：該当なし 福祉職：該当なし 介護職：該当なし 女性：100% 福祉職：100% 介護職：該当なし
5) 有給休暇取得率（5日間）	男性：100% 女性：100%
☆意欲向上休暇取得率（最大4日間） ※本会独自のリフレッシュ休暇	男性：25% 女性：30%