

次世代育成支援推進法に基づく一般事業主行動計画

当法人においては、職員が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、次のとおり行動計画を策定する。

(1) 計画期間 令和6年3月1日～令和9年2月28日までの3年間

(2) 内容

目標1： 妊娠中～育児期にかけての母性健康管理・育児休業等の諸制度の周知を図る。

【対策】 令和6年4月～ 妊娠中の女性社員向けのパンフレットを作成のうえ、該当者に配布し、諸制度の周知を図る。
令和7年4月～ 産前休暇に入る前や育児休業からの復帰前・復帰後に希望する者に相談会を実施する。

目標2： ワークライフバランスの実現に向け、有給休暇取得の促進を図る。

【対策】 令和6年4月～ 有給休暇取得率向上に向け、取得率の低い部署・職員に対するアプローチを行う。
令和7年4月～ 職員の記念日に年1回有給休暇を取得する等の制度の検討を行う。

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

当法人においては、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、次のとおり行動計画を策定する。

(1) 計画期間 令和6年3月1日～令和9年2月28日までの3年間

(2) 課題 管理職に占める女性の割合が4割弱である。
女性職員の平均勤続年数が男性職員の年数の9割弱である。

(3) 目標・取組内容・実施時期

目標1：	管理職における女性職員の割合を現状の38%から40%に引き上げる。
------	-----------------------------------

【実施時期・取組内容】

令和6年4月～	中長期的な視点で職員のキャリアプランについて検討を行う。
令和7年4月～	管理者登用において女性が満たしにくい要件や運用について見直しを検討する。

目標2：	男女の平均勤続年数の差異について、現状の89%から95%となるよう差異縮小を図る。
------	---

【実施時期・取組内容】

令和6年4月～	法人の女性職員の勤続に関する分析を行う。
令和7年4月～	女性職員の勤続に関する分析結果をもとに具体的な対応を検討する。 出産・育児を契機とした退職に対しては、育児休業取得促進のための周知や相談会を実施する。