

社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5年12月1日～令和8年11月30日までの3年間

2. 内容

目標1：男性職員の子育て目的での休暇取得の促進として、特別休暇である「配偶者の出産休暇」の取得率100%をめざす。

<対策>

- 令和6年3月～ 男性職員の子育て目的での休暇取得を奨励する旨、社内ネットを通じて職員へ周知する

目標2：全職員の年次有給休暇の取得日数を、一人当たり平均年間5日以上とする。

<対策>

- 令和6年3月～ 年次有給休暇の取得状況について実態を把握する
- 令和6年3月～ 各部署において、年次有給休暇の取得計画を策定する

目標3：子供を育てる職員の働きやすい生活環境を提供する

<対策>

- 令和6年3月～ 事業所内保育所の概要を在籍職員に周知する
- 令和6年3月～ 求職者に対して、事業所内保育所の利用について周知する

目標4：子の看護休暇制度を拡充する（子の対象年齢の拡大、時間単位での取得を認めるなどの弾力的な運用）。

<対策>

- 令和6年3月～ 制度の導入、社内会議や社内ネットなどによる職員への周知

女性社員がその能力を発揮するため、職業生活に関する機会の提供と、職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備のため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和5年12月1日～令和8年11月30日までの3年間

2. 内容

目標1：管理職に占める女性労働者の割合を50%以上とする。

<対策>

●令和6年3月～ 職員面談を実施して、人事異動に対するモチベーション向上を図る

目標2：業務改善により、労働者の各月ごとの平均残業時間数を3時間以内にする。

<対策>

●令和5年12月～ 毎月の全労働者の平均残業時間の実態を把握する

●令和6年3月～ 各部署における、月平均残業時間の目標値を設定する

3. 女性の活躍に関する情報公表 (令和6年5月)

①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

○採用した労働者に占める女性労働者の割合(令和5年4月1日～令和6年3月31日)

⇒ (正規) 83.0% (5名/6名)

⇒ (非正規) 100.0% (5名/5名)

②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

○男女別の育児休業取得率(令和5年4月1日～令和6年3月31日)

⇒ (正規) 男性 ー%(0人/0人) 女性 100%(2人/2人)

⇒ (非正規) 男性 ー%(0人/0人) 女性 100%(3人/3人)

③男女の賃金の差異

○男性の賃金に対する女性の賃金の割合(令和5年4月1日～令和6年3月31日)

※パート労働者については正規職員の所定労働時間(1日8時間)で換算した人員数を基に平均賃金を算出している。

⇒ (全労働者) 90.0%

⇒ (正規) 80.0%

⇒ (非正規) 105.0%