

## 次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく

### 一般事業主行動計画

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ことによって、すべての職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を作成する。

1. 計画期間 令和6年4月1日 ～ 令和9年3月31日

2. 内容

目標1：管理職に占める女性労働者の割合を60%以上にする

(女活法)

< 対策 >

令和6年4月～ 職員へのアンケート調査、人員配置検討開始

令和6年10月～ 職員配置見直し及び管理職育成計画を作成し職員共有

目標2：全社員の有給休暇取得率を、80%以上とする

(女活法)

< 対策 >

令和6年6月～ 管理職が率先して有給休暇を取得できるよう管理職に課している業務について業務見直し案を検討する

令和6年10月～ 実際に削減への取組みを開始 取得率の低い管理職のフォロー実施

目標3：令和6年10月までに、子の看護休暇制度を拡充する

就業時間の途中から時間単位の休暇を取得し、就業儒時間の途中で再び戻ることができるように制度を拡充する

(次世代法)

< 対策 >

令和6年4月～ 職員へのアンケート調査、検討開始

令和7年4月～ 制度の導入、掲示板・社内ネットワークによる職員への周知

上記対策に伴う就業規則の見直し

目標4：「育児休業取得率100%」及び「1か月以上の育休取得」を目指し、計画期間内に女性の取得率100%維持及び男性の取得率5%以上を目標とする

(次世代法)

< 対策 >

令和6年4月～ 男性も育児休業を取得できることを周知するため、管理職を対象とした研修を実施し、対象職員を把握した場合には制度を周知する

令和6年4月～ 育児休業の取得希望者を対象とした相談体制の整備