

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

当協会では、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づき、職員が仕事と子育てを両立させることができ、職員全員が働きやすい環境を作ることによって、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、次のとおり行動計画を策定しましたので、公表いたします。

1 計画期間

令和3年4月1日～令和6年3月31日までの3年間

2 内 容

目標 1

管理職に占める女性の比率を40%以上とする。

【取組内容】

- 令和3年4月～ 意欲と能力のある管理職候補職員の発掘及び研修の実施
- 令和3年10月～ 管理職候補職員へのヒアリング、様々な部署への配置による経験値の付与及び管理職としての知識とマネジメント能力等を養うことができるOJTの実施

目標 2

若手職員全員に対して、将来の育成を目的とした教育訓練研修を実施する。

【取組内容】

- 令和3年4月～ 現状の研修に加え、管理職養成に特化した研修の計画・実施
- 令和4年3月～ 女性職員の職務範囲を拡大し、従来配置の少なかった部署への配置による知識及び技術習得の推進

目標 3

すべての部署において年次有給休暇の平均取得率を70%以上とする。

【取組内容】

- 令和3年4月～ 年次有給休暇の計画的付与制度の導入及び拡大
- 令和3年4月～ 年次有給休暇取得率の低い部署への取得率引き上げの勧奨
- 令和3年4月～ 部署毎に特化した時季を指定した年休取得の促進

目標 4

女性職員：育児休業取得率を従来通りの 100%を維持する。

男性職員： 育児休業取得率 50%以上を目指す。

【取組内容】

- 令和 3 年 4 月～ 若手既婚者に対する育児休業制度の周知
- 令和 3 年 4 月～ 育児休業制度について分かりやすいリーフレットの配布、婚姻届出等のタイミングでの制度説明の実施