

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

1.計画期間 2022年6月16日 ～ 2025年3月31日

2.目標と取組内容・実施時期

目標1 本人が働き方に応じて希望した雇用形態の転換を男女ともに3%増やす。

<対策>

- 2022年6月～ 雇用形態の現状を把握する。
職員研修で、雇用形態の説明と転換できることについて周知徹底を行う。
- 2022年6月 雇用形態転換者に対して、アンケートを行い、課題を洗い出す。
随時 雇用形態の転換を希望した職員に対し面談を行い、雇用形態の転換について説明を行う。
- 2023年4月～ 雇用形態変更及び更に雇用形態の希望や現状を把握する。
職員研修で、雇用形態の説明と転換できることについて周知徹底を行う。
- 2023年5月 雇用形態転換者に対して、アンケートを行い、集計する
随時 雇用形態の転換を希望した職員に対し面談を行い、雇用形態の転換について説明を行う。
- 2024年4月～ 雇用形態変更及び更に雇用形態の希望や現状を把握する。
職員研修で、雇用形態の説明と転換できることについて周知徹底を行う。
- 2024年5月 雇用形態転換者に対して、アンケートを行い、集計する
随時 雇用形態の転換を希望した職員に対し面談を行い、雇用形態の転換について説明を行う。
- 2025年3月 達成

目標 2 女性育休取得率の 100%継続及び育児・介護休業法の規定を上回る、
法人独自の育児休業制度の導入及び男性育休取得者の平均取得期間の 1 週間以
上増加目標

<対策>

- 2022 年 6 月～ 現在個別の周知義務及び全体への掲示で発信はしているが、更に男女共に育児休業取得についてのメリットを周知する。対象者(特に男性)には育休を取りづらい要因があるのであれば情報を収集する。
- 2023 年 3 月 集計を行い、昨年度との比較及び来季へのアクションプランを立てる。
- 2023 年 4 月 対象者へ昨年度のデータから疑問点についてのわかりやすい法人からのアプローチや回答を踏まえて、新しい取得者へ個別に周知義務、全体へ発信する。
- 2024 年 3 月 集計を行い、昨年度との比較及び来季へのアクションプランを立てる。
- 2024 年 4 月 対象者へ昨年度のデータから疑問点についてのわかりやすい法人からのアプローチや回答を踏まえて、新しい取得者へ個別に周知義務、全体へ発信する。
- 2025 年 3 月 達成