

職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、次のような行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和4年8月1日から令和9年3月31日まで

2. 内容

目標1 出産・育児に関わる休業等（産前産後休業、育児休業）の取得率100%を維持し、男性の育児休業取得率10%以上を目指し取得しやすい環境を整える。

<対策>

- ・令和4年8月～ 子どもを育てる労働者が利用できる制度および育児・介護休業法に基づく育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業など新たな諸制度の周知を徹底し、出産・育児に関わる各種制度を全職員へ電子掲示板記載で周知する。新入・中途入職者には採用時に社会的制度として情報提供する。
出産・育児に関わる労働問題を職員が個別に相談できるように資料の配布や、手続きの説明、手続きの手助け等を行う事務の窓口を周知する。また、男性職員の育児休業休暇の取得率向上にむけて、対象となる職員に対しての情報提供を行う。

目標2 職員の働き方の改善を図るために、所定時間外労働・年次有給休暇取得などのこれまでの実績から原因を究明し、改善策を模索する。さらに各種ハラスメント問題対策を強化し、働きやすい職場環境を整える。

<対策>

- ・令和4年8月～ 所定時間外労働の管理は36協定を遵守し、更なる業務内容の見直しとICT化を図り、所定外労働時間を削減する。
有給休暇5日取得義務を順守し、さらなる取得促進を図る。
各種ハラスメント防止対策として相談窓口を設置し、女性が育児・介護その他の要因に影響されることなく、安心して働くことができるように各種制度を活用し職員の働きやすい環境づくりを行う。

2022年7月現在

【管理職に占める女性労働者の割合】

	合計	男性	女性
人数	21名	10名	11名
割合			52.3%