

## 一般事業主行動計画(一体型)

社員の働き方を見直し、特に女性社員の継続就業者が増えるよう、女性の管理職を増やし、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4年2月14日～ 令和7年2月13日までの3年間

### 2. 内容

目標1: 年次有給休暇の取得率を全職員70%以上とする。

#### <対策>

- 令和4年 2月～ 年次有給休暇の取得状況を把握する⇒令和3年有給休暇取得状況・3年間の取り組みについて、職員会議で情報共有する。
- 令和4年 4月～ 年次有給休暇が付与されている職員を対象に、自身や所属部署の取得状況や取得率向上に向けた取り組み等についての実態調査を行う。
- 令和4年 6月～ 管理者が勤務指定作成担当者と年次有給休暇の取得促進について協議し、昨年度+ $\alpha$ の取得が可能な勤務体制を整える
- 令和4年 8月～ 各係・事業所ごとに、昨年度+ $\alpha$ の具体的な数字目標を設定(各部署のミーティングで協議する)
- 令和4年10月～ 所属する各係・事業所において年次有給休暇の取得計画を策定する
- 令和5年 1月～ 年次有給休暇取得向上計画を実施する
- 令和5年 2月～ 職員会議において取得状況の報告を毎月行い、状況把握・共有を行う  
計画的な取得に向けて職員会議において管理者協議を年3回行う

目標2: 令和7年4月までに、管理職に占める女性の割合 30 %以上にする。

#### <対策>

- 令和4年 4月～ 現在の組織編制について、分析・評価等を行う。
- 令和4年 7月～ 管理者を対象とした組織再編に向けての会議を年2回実施。
- 令和5年 4月～ 女性管理職候補者に対して、管理職向け研修会を実施。
- 令和6年10月～ 新しい組織編制に向けた人事(案)を作成し、検討する。
- 令和6年12月～ 新しい組織編制について、理事会の承認を得る。
- 令和7年 1月～ 新しい組織編制について、職員に公表する。