

## ■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

次世代育成支援対策推進法に関する法律第12条及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第8条に基づき、次のとおり一般事業主行動計画を策定する。

### 計画期間

2023年4月1日～2026年3月31日(3年間)

### 目標及び取組内容

目標1： 女性職員が育児休業を取得しやすく、また円滑に職場復帰できる支援体制を整備する。

【取組内容】2023年4月1日～

- ・事務所内に育児休業等支援担当者を配置し、支援体制を定着させる。

目標2： 女性の就労支援の充実、公正な配置(業務配分、権限付与など)に努め、より快適な就労環境を構築する。

【取組内容】2023年4月1日～

- ・女性職員の意見や要望を踏まえ、女性専用の休憩室、更衣室等の施設・設備を充実させる。
- ・定期的な意識調査(面談)を実施し、就労意識の改革・人事評価に反映させる。

目標3： 管理職(課長級以上)に占める女性職員の割合を30%以上にする。

【取組内容】2023年4月1日～

- ・管理職候補への人材育成の推進、管理職手前(主査級)を対象としたキャリアアップ意識の醸成、研修の実施

目標4： 育児・介護休業法、雇用保険法、労働基準法に基づく、育児関連の諸制度の周知及び情報提供を行う。

【取組内容】2023年4月1日～

- ・職場内掲示などにより、諸制度や利用手順についての周知を行う。

目標5： 育児・介護休業の取得促進、長時間労働の削減、有給休暇取得促進に努め、心身の健康を促進する。

【取組内容】2023年4月1日～

- ・業務の効率化を図ると共に、1人に仕事が偏ることなく、担当業務の平準化を行う。
- ・ノー残業デーの設定により長時間労働の削減を図る。
- ・有給休暇取得状況を把握し、計画的に有給休暇を設定するよう周知する。また、年次有給休暇を5日以上取得していない従業員に対して声かけを行い、取得を促す。

目標6： 若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供を継続して行うことにより、適正な募集・採用機会の確保に努める。

【取組内容】2023年4月1日～

- ・ホームページ等により受入実績の紹介を行う。

### 女性の活躍に関する情報公表

●採用した労働者に占める女性労働者の割合	100%(2022年度)
●労働者に占める女性労働者の割合	74%(2022年度)
●管理職(課長級以上)にある者に占める女性の割合	13%(2022年度)
●平均勤続年数	女性 8.9年 男性 15.4年(2022年度)