

第6次 次世代育成支援対策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基づき、職員が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、次の行動計画を策定しています。

1. 計画期間 令和5年4月1日～令和9年3月31日までの4年間

2. 内容

目標1 : 「パパ・ママ育休プラス」の制度や専業主婦の夫でも育児休業を取得できることについての周知等、男性の育児休業の取得を促進するための措置を実施する。

<対策>

- 令和5年4月～ 「パパ・ママ育休プラス」等の制度をわかりやすくまとめる資料を作成する。
- 令和6年4月～ パンフレットの配布又は研修を実施し、職員への周知を実施する。

目標2 : 子の看護休暇制度について取得できる対象年齢を拡大するよう制度を拡充する。

<対策>

- 令和5年4月～ 子の看護休暇制度について見直しを検討する。
- 令和6年4月～ 子の看護休暇の対象年齢の拡大を行う。

第3次 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

女性活躍推進法に基づき、女性職員がより活躍できる雇用環境の整備を行うため、次の行動計画を策定しています。

1. 計画期間 令和5年4月1日～令和9年3月31日の4年間
2. 目標と取組内容・実施時期

目標1 : 管理職に占める女性職員の割合を50%以上にする。

<取組内容>

- 令和5年4月～ 管理職を対象に、会議にて女性活躍に関する意見交換を実施する。
- 令和6年4月～ 若手に対する多様なロールモデルや多様なキャリアパス事例の紹介を行い、ロールモデルとなる女性管理職と女性労働者との交流機会を設定する。
- 令和7年4月～ 管理職養成のための研修カリキュラムの作成及び昇進・昇格の評価基準や運用等の確認及び見直しを行う。
- 令和8年4月～ 管理職及び管理職候補者を対象とする研修の実施に着手し、キャリア意識の醸成を図る。

目標2 : 様々なハラスメントが起こらないようにするための管理職への研修等による周知徹底を行う。

<取組内容>

- 令和5年4月～ 管理職、一般職員向けハラスメント研修(外部)の実施。
- 令和6年4月～ 管理職においてハラスメントに関するレポートを提出、ハラスメントに関する意識を醸成。
- 令和7年4月～ 各種事例に基づいたハラスメントに関するロールプレイを実施。