

・女性活躍推進法及び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

職員が仕事と子育てを両立させることができ、職員全員が働きやすい環境を作ることによって、全ての職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、また、より多くの女性職員が活躍できる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4月1日～令和7年3月31日（3年間）

2. 目標および取組内容

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合を50%以上にする。

	2022年度 (実績)	2023年度 (実績)	2024年度 (実績)	2025年度 (目標)
女性職員比率	43.5%	45.8%	73.1%	50.0%

<取組内容>

令和4年4月～

- ・採用活動時における女性職員のキャリアプラン（ロードマップ）の積極的開示

令和4年8月～

- ・インターンシップによる就業体験機会の提供

(2) 管理職に占める女性職員の割合を7.5%以上にする。

	2022年3月末 (実績)	2023年3月末 (実績)	2024年3月末 (実績)	2025年3月末 (目標)
女性管理職比率	4.6%	3.9%	4.1%	7.5%

<取組内容>

令和4年4月～

- ・渉外担当者への女性職員の配置拡大

令和4年7月～

- ・女性管理職候補者の外部研修への積極的派遣

(3) 男女の平均勤続勤務年数の差異を2年以内にする。

	男性職員	女性職員	2024年3月末 (差異)	2025年3月末 (目標)
平均勤続年数	17年9ヵ月	16年3ヵ月	1年6ヵ月	2年以内

<取組内容>

令和4年4月～

- ・職員への育児休業制度および取得促進に関する方針の周知

令和4年6月～

- ・育児休業中職員向けフォローセミナー開催

令和4年8月～

- ・子ども参観日の開催

(4) 職員の一月当たりの平均残業時間を10時間以内にする。

	2022年3月末 (実績)	2023年3月末 (実績)	2024年3月末 (実績)	2025年3月末 (目標)
平均残業時間	10.4時間	12.3時間	12.7時間	10時間以内

<取組内容>

令和4年4月～

- ・毎週水曜日の定時退庫運動の継続実施
- ・ワークフローシステムによる業務削減

・女性活躍推進に関する情報公表(令和5年度) ※令和6年3月31日現在

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- ・採用した職員に占める女性職員の割合 … 73.1%
- ・労働者に占める女性職員の割合 … 36.0%
- ・係長級にある職員に占める女性職員の割合 … 36.2%
- ・管理職に占める女性職員の割合 … 4.1%
- ・役員に占める女性の割合 … 0.0% (非常勤含む … 13.3%)
- ・再雇用実績 … 男性0名、女性0名 (パート職員：女性0名)
- ・中途採用実績 … 1名(男性1名)
- ・男女の賃金の差異 … (全労働者) 64.8% (正社員) 71.8% (パート社員) 97.1%

② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

- ・男女の平均勤続勤務年数の差異 … 1年6ヵ月
- ・男女別の育児休業取得率 … 男性0.0%、女性100%
- ・職員の一月当たりの平均残業時間 … 12.7時間
- ・有給休暇取得率 … 61.9% (13.3日)