

女性活躍推進法・次世代法に基づく一般事業主行動計画

女性が管理職として活躍でき、男女ともに長く勤められる職場環境を作るため、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和2年度～令和6年度（5年間）
2. 課題 女性の課長級以上への登用が少ない
3. 目標・取組内容

目標1

課長級以上の管理職に占める女性割合を令和元年度（2名）の2倍以上にする

<対策>

- 令和2年度 女性管理職に対する意識についてアンケート等を実施
- 令和3年度 アンケート結果に基づき課題を検討
- 令和4年度 女性管理職に対するヒアリングの実施およびモデルとして職員に紹介
- 令和5年度 これまで女性管理職が登用されていなかった部署に積極的に配置を行う。
- 令和6年度 さらに女性管理職の登用を促進し、定着を目指す。

目標2

有給休暇の取得率を令和元年度（25%）の2倍以上にする

<対策>

- 令和2年度 有給休暇を利用した夏期休暇の取得、有給休暇を取得しやすい職場風土の醸成、取得が進んでいない部署への定期的な取得促進の周知等により、取得率30%を目指す。
- 令和3年度 有給休暇を利用した夏期休暇の取得、有給休暇を取得しやすい職場風土の醸成、取得が進んでいない部署への定期的な取得促進の周知等により、取得率35%を目指す。
- 令和4年度 有給休暇を利用した夏期休暇の取得、有給休暇を取得しやすい職場風土の醸成、取得が進んでいない部署への定期的な取得促進の周知等により、取得率40%を目指す。

令和 5 年度 有給休暇を利用した夏期休暇の取得、有給休暇を取得しやすい職場風土の醸成、取得が進んでいない部署への定期的な取得促進の周知等により、取得率 45%を目指す。

令和 6 年度 有給休暇を利用した夏期休暇の取得、有給休暇を取得しやすい職場風土の醸成、取得が進んでいない部署への定期的な取得促進の周知等により、取得率 50%を目指す。