

女性活躍推進法に係る一般事業主行動計画

女性職員が働きやすい雇用環境をつくることによって、活躍の場の拡充とキャリアデザインの組立を行うことが出来るようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間： 平成28年4月1日 ～ 平成33年3月31日

2. 当社の課題

- (1) 女性職員のキャリア形成の仕組みが出来ていない
- (2) 年次休暇は比較的取得しやすい状況であるが、産前産後休業を取得する前の女性職員にとって働きやすい職場環境の整備をさらに進めていく必要がある
- (3) 産前産後休業及び育児休業から復帰しやすい職場環境の整備

3. 目標と取組内容・実施時期

(1) 女性職員のキャリアアップに向けた研修を実施し、希望者の50%以上が受講できる体制を作り、希望者の積極的な参加に努める

- ・平成28年10月～ 実施するキャリアアップ研修の検討・精査
- ・平成29年4月～ 希望者及び所属長へのヒアリング・調整
- ・平成29年10月～ キャリアアップ研修を考慮した平成30年度の研修計画の作成及び費用の確定
- ・平成30年4月～ 対象職員への研修実施の拡大

(2) 正規職員の特別休暇の一部（産前産後休業前の通院等に係る休暇）を非正規職員に対して適応させる

- ・平成29年1月～ 就業規則の見直し・一部改正
- ・平成29年3月～ 全職員への周知徹底
- ・平成29年4月～ 制度の運用開始
- ・平成30年4月～平成33年3月 取得率の把握、制度の運用見直し

(3) 産前産後休業及び育児休業を取得する職員に対して情報提供を行う

- ・平成28年10月～ 対象職員へのヒアリング及び必要な情報の検討
- ・平成29年4月～ 対象職員へのヒアリング結果を踏まえ、社内報や規程改正等を行う場合、定期的に情報を提供する

女性の活躍に関する情報公表

- ・有給休暇取得率：78%（平成27年度）

