

「次世代育成法及び女性活躍推進法」に基づく法人行動計画

次世代育成法及び女性活躍推進法に基づき、常時101人以上を雇用する法人には事業主行動計画を策定する義務が課せられています。

当法人では、職員がその能力を発揮し、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、次のように行動計画を策定します。また、職員の働き方を見直し、特に女性職員の継続就労者が増加するよう、妊娠・出産・復職時における支援に取り組むため、次のように目標を定め取り組みます。

尚、このことについて5年間を目安に取り組むこととしています。

○目標1

対象職員を定め、育児・介護休業法に基づく休業及び雇用保険法に基づく給付や休業等について周知すること目標とします。これまでの周知に加え、事業主側からの積極的な情報提供を通じて、制度の理解を深め、休業の適切な取得等を推進します。

○目標2

職員全員の所定外労働時間を一人当たり月間5時間未満とすることを目標とします。以前実施した職員意識調査で課題となった点について、現状を調査・把握し、時間外労働の削減に向けた取り組みを通じて働きやすい職場環境を実現します。

○目標3

女性活躍推進に関する意見集約を行い、キャリアイメージを形成することを目標にします。女性管理者及び女性監督職と女性一般職員との意見交換の場を通じて、女性のキャリアアップに関するイメージを明確にし、ライフスタイルに合わせて長く働き続けることができる職場風土の醸成を目指します。

女性の活躍推進に関する情報公表

(令和2年4月1日時点)

- ・管理職に占める女性労働者の割合 67.5% (40名中27名)
- ・男女の平均継続勤務年数の差異 0.1年 (男性 11.1年 女性 11.2年)