

女性活躍推進行動計画

性別、職種、職責に関わらず、すべての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 3年 4月 1日 ~ 令和 8年 3月31日

2．課題

採用及び労働者に占める男女の割合においては女性の方が多いが、その比率に比べて女性の管理職比率が低い。

全体における有給休暇の平均取得率は75%以上であるが、職種や職責によって取得率に違いがある。

3．目標と実施時期・取組内容

目標 1

管理職における女性の割合を45%以上にする。

<実施時期・取組内容>

令和 3年 4月 ~ 各部署において、職員ごとに目標(毎年度ごとに)を立て、上司と部下の間で共有する。

令和 3年10月 ~ 現行の人事評価について、男女公正な昇進基準となっているか精査し、必要に応じて新評価基準を検討する。

令和 4年 3月 ~ 上司と部下の間で面談を行い、目標についての達成度の確認を行う。

令和 4年 4月 ~ 新評価基準について試行を開始し、面談の結果における目標の達成度等を各職員の評価に反映させる。また、同時に新評価基準

について、課題、問題点を検証する。

令和 5年 4月 ~ 新評価基準に基づく評価を本格実施。以後、各年度ごとに取組を繰り返し行い、公平公正な人事評価制度を確立していく。

目標 2

全職員における平均有給休暇取得率を 80%以上にする。

<実施時期・取組内容>

令和 3年 4月 ~ 職種及び職責ごとの有給休暇の取得率について把握する。

令和 3年 10月 ~ 把握した有給休暇の取得率について事業所内で公表し、全職員間で共有する。

令和 4年 4月 ~ 有給休暇の取得率が低い職種及び職責者について人事部門が面談を実施し、業務内容の見直し等を行う。

令和 5年 4月 ~ 有給休暇の取得率について過去と現在を比較し、これまでの取組が取得率の向上につながっているか精査する。その結果を事業所内で公表し、職員一人一人の有給休暇の取得率向上への意識づけを行っていく。