

## 次世代育成支援・女性活躍推進に基づく行動計画

男女ともに全社員が活躍でき、家庭での育児にも支障がないような雇用環境を整備するため、次のように行動計画を策定する。

### 1. 計画期間 2021年11月1日～2025年3月31日

### 2. 当社の課題

- ・全労働者の残業時間は月平均5時間程度と低いレベルにあり、有給休暇の取得率にも改善傾向がみられる。しかし、平均の取得率は、まだ45%以下にとどまっている。
- ・当社は、労働者に占める女性労働者の割合が73.2%と多く、女性管理職の割合も50%以上となっている。当社が取り組むべき課題は、男女間の格差是正よりも、子育て中の女性労働者を対象としたキャリア形成支援や育児支援である。また、正規労働者と非正規労働者との賃金格差は是正されつつあるが、非正規労働者のキャリア形成が進んでいない。

### 3. 目標と取組内容・実施時期

#### 目標1

全労働者の、繰り越し分を含めた有給休暇取得率を、平均55%以上とする。

#### 〈実施時期・取組内容〉

- 2021年12月～ 当社には育児・介護のための休業・休暇制度があることを周知したうえで、有給休暇取得状況等について、社員アンケートを実施する。
- 2022年2月～ アンケート結果について各部署で話し合い、有給休暇取得率向上のための提案を取りまとめる。
- 2022年3月～ 施設運営委員会において、有給休暇取得率向上計画を策定する。
- 2022年4月～ 有給休暇取得率向上計画を実施する。各部署の取り組みや労働者間の助け合いにより有給休暇が取得できた等の好事例の報告を奨励する。
- 2023年3月～ 有給休暇取得率の変化について、中間評価を行う。
- 2025年2月～ 有給休暇取得率の向上について最終評価を行い、目標の達成を確認する。

#### 目標2

年間20名以上の労働者が、キャリア形成につながる研修の受講または資格試験を受験する。特に、子育て中の女性労働者や非正規労働者の研修受講・資格試験受験を奨励する。

#### 〈実施時期・取組内容〉

- 2021年11月～ 社員のキャリア形成につながる研修や資格試験のリストアップを行う。
- 2022年1月～ 社員に対し、キャリア形成につながる研修や資格試験の情報を提供する。
- 2023年3月～ 社員の研修受講・資格試験受験状況について、中間評価を行う。
- 2025年3月～ 社員の研修受講・資格試験受験状況について最終評価を行い、目標の達成を確認する。