

行動計画

2020年4月～2025年3月

この計画は、「次世代育成支援対策推進法」に基づき、職員全員の仕事と生活の調和を図ることを目的として、また「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、女性が活躍できる環境の整備を行うことを目的として、職場環境の整備を推進するために作成したものです。

「次世代育成支援対策推進法」 に基づく行動計画内容

●目標1

年次有給休暇・その他の休暇を取得しやすい職場環境を整える

<対策>

2020年4月～

毎月、職員の年次有給休暇の取得状況を確認し計画的な取得を促進する
育児、介護休暇の周知を促進する

2022年4月～

年間を通して計画的な年次有給休暇が取得できるよう年間の年次有給休暇の計画表を作成する

●目標2

育児休業後の職員が復帰しやすい環境づくりを目指す

<対策>

2020年4月～

職員の相談窓口を設置・周知し、定期的な情報提供を行う

復帰後の育児短時間勤務の周知を図り復帰しやすい環境を作る

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」 に基づく行動計画内容

●目標1

男性職員の育児休暇取得者を20%以上とする

<対策>

2020年4月～

女性職員だけでなく男性職員の育児休暇取得について周知を行う

2022年4月～

女性職員・男性職員ともに育児に参加できる環境づくりを促進する

●目標2

主任に占める女性職員の割合を50%以上とする

<対策>

2020年4月～

対象者について男性・女性の間で評価に関して課題がないか検討する

2022年4月～

全職員の男女比率と主任の割合を近づけるように努力する

【常盤会の情報公表】
管理職の割合
男性81%, 女性19%
年次有給休暇の取得率
43.1% (平成30年度)

