

## 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」

## 第4期 一般事業主行動計画

性別に関わりなく職員が活躍できる環境整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

【計画期間】 令和6年4月1日～令和8年3月31日

**【課題】**

- (1) 正規職員に占める女性職員の割合に比べ、管理職に占める女性職員の割合が低い。  
また、管理職を目指す女性職員は増加傾向にあるものの、男性と比べると少ない。
- (2) 男性職員の育児休業取得率は増加しているが、女性と比べると低い。

**【目標と取組内容】**

**目標1：管理職に占める女性職員の割合を令和7年度末までに18.0%とする。**

**《取組内容》**

- 女性職員のキャリアアップへの意識を醸成し、キャリア形成を支援するため、研修・面談等の取組について継続・充実化を図る。
- 時間外労働の縮減取組の促進など、キャリアアップを後押しする環境の整備を進める。

**目標2：育児休業取得率及び平均取得日数を令和7年度末までに次の数値以上とする。**

**《数値目標（育児休業取得率及び平均取得日数）》**

| 雇用区分   |    | 取得率  | 取得日数 |
|--------|----|------|------|
| 正規雇用職員 | 男性 | 80 % | 90日  |
|        | 女性 | 90 % | 300日 |
| 無期転換職員 | 男性 | —※   |      |
| 有期雇用職員 | 女性 | 90 % | 300日 |

※ 無期転換職員・有期雇用職員の男性職員で、育児休業の取得対象となる職員が極めて少ないとから、一律の数値目標としては設定しない。

但し、対象となる職員については育児休業の取得を積極的に促進する。

**《取組内容》**

- 育児休業等の制度周知・情報発信について継続実施する。
- 育児休業取得促進への制度理解や職場風土の醸成に向けた研修等を実施する。
- 産休前又は育休復帰時に面談を実施し、職場復帰しやすい態勢の確保や、男女ともに育児への参加を促進する。
- 仕事と子育ての両立を支援するための環境を整備する。