

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」
第5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8年4月1日～令和11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。
 また、男性職員の育児短時間勤務制度の利用者は一定数いるものの、女性と比べると少ない。

【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10年度末までに21.0%とする。

《取組内容》

- 女性活躍推進のための情報発信を継続実施する。
- 管理職登用試験への応募を促進するため、面談による後押しを行う。
- 時間外労働の縮減取組の促進など、働きやすい環境づくりを実施する。

目標2：育児休業取得率、平均取得日数及び育児短時間勤務制度の利用率を令和10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、平均取得日数及び育児短時間勤務制度の利用率）》

雇用区分		取得率	取得日数	復職時における育児短時間勤務制度の利用率
正規雇用職員	男性	90%	100日	15%
	女性	90%	300日	90%
無期転換職員 有期雇用職員	男性	—*		
	女性	90%	300日	80%

※ 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ことから、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。
- 本人又は配偶者の妊娠・出産の申し出があった職員に対し、上長が面談を行い、育児休業制度等の個別周知・意向確認を行うとともに、育児休業を取得しやすい環境づくりを実施する。
- 育休復帰後、仕事と子育ての両立を支援するための環境を整備する。