

女性活躍推進法・次世代法に基づく行動計画

仕事と生活の調和のとれた働き方のできる職場環境をすることにより、家庭での役割責任を果たしつつ、全職員がその能力を十分に発揮し活躍できるよう、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2020年4月1日～2023年3月31日までの3年間

2. 内 容

【目 標①】女性職員の育児休業取得率 100%を維持する

<対策>2020年4月1日～2023年3月31日

- ・ 庫内ネットワーク、発信文書、研修等を利用し、周知・啓発を図る。

【目 標②】子の出生時の男性職員の特別休暇取得率を 100%とする

<対策>2020年4月1日～2023年3月31日

- ・ 対象職員に個別連絡を行い、計画的な取得を促進する。
- ・ 庫内ネットワーク、発信文書、研修等を利用し、周知・啓発を図る。

【目 標③】管理職を含む職員の有給休暇取得率を 60%以上とする

<対策>2020年4月1日～2023年3月31日

- ・ 有給休暇取得状況を所属長へ公表し、計画的な取得を促進する。
- ・ 庫内ネットワーク、発信文書、会議等を利用し、周知・啓発を図る。

【目 標④】ワーク・ライフ・バランスの充実および働き方の見直しの為、管理職を含む職員の適正な労働時間の管理に努める

<対策>2020年4月1日～2023年3月31日

- ・ ノー残業デーを継続実施する。
- ・ 19時30分以降時間外勤務の本部承認制を継続実施する。
- ・ 勤怠システムで管理職を含めた労働時間状況をモニタリングし、時間外労働が一定時間を超過した職員については、所属長経由でヒアリングを行う。
- ・ 庫内ネットワーク、発信文書、会議等を利用し、周知・啓発を図る。

【目 標⑤】全職員の職域拡大に向けた支援を行う

<対策>2020年4月1日～2023年3月31日

- ・ キャリア申告システムや面談等により個々の意欲・能力・適性を把握し、適材適所での活躍に活かす。
- ・ 庫内ネットワーク、発信文書、会議等を利用し、周知・啓発を図る。

以上