

一般事業主行動計画

(次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく行動計画)

職員が、仕事と育児及び介護を両立することになった場合も、安心して就業を継続できるよう、休暇、休業及び復帰時における支援を行い、制度運用をブラッシュアップする。

また、ライフワークバランスに配慮し、所定外労働時間の削減を図る。

1. 計画期間：令和4年4月1日から 令和9年3月31日までの 5年間
2. 課題：制度については、一定の周知が進み、取得者が増えてきている。制度取得職員以外の職員が、業務分担の負担増とならないように留意する。

3. 内容：

目標1 男女にかかわらず、育児休業制度、介護休業制度の周知を図り、取得の促進に努める

【目標を達成するための方策と実施期間】

令和4年 4月～ 育児・介護休業法改正に準拠した規程の周知(社内LAN)
育児休業を取得する職員・復帰する職員への情報提供
新規採用職員研修にて制度を説明
(以降、新規採用ごとに研修実施)

令和4年 12月～ 取得状況の調査

令和5年 2月～ 復帰予定の確認

目標2 ライフワークバランスに配慮し、所定外労働時間を1人あたり月平均5時間以内とする。

【目標を達成するための方策と実施期間】

令和4年 5月～ 各部署の超過勤務の実態把握

令和4年 5月～ 管理者にて超過勤務時間の管理を行うよう徹底

令和4年 12月～ 各部署への人事ヒアリングで人員の過不足を調査し、
(毎年度12月) 次年度の人件費予算及び採用計画の基礎資料とする

令和5年 3月 次年度予算案については、上記内容についても検討
(毎年度3月) 材料として、理事会、評議員会に諮る

※方策の時期とは別に、常時人員の過不足についてコミュニケーションをとり
迅速な人材確保に努める。