

# 次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法に基づく

## 一般事業主行動計画の策定について

当法人では、

- ・職員の仕事と子育ての両立など仕事と生活の調和を図る事ができ、すべての職員がその能力を十分に発揮できるようにするため
  - ・女性が就業を継続し、活躍できる雇用環境の整備を行うため
- を目的に、一般事業主行動計画を下記の通り策定する。

### 1. 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画

#### (1) 計画期間

2022年4月1日～2025年3月31日（3年間）

#### (2) 目標

2025年4月までに年次有給休暇取得率を60%にする。

#### (3) 取組内容

2022年4月 年度前期中に年次有給休暇5日取得を推奨する告知

2022年5月～ 各事業所管理者へ月毎の有給休暇取得状況を報告

2023年3月 各事業所管理者へ年度の有給休暇取得状況を報告、次年度目標の共有

### 2. 女性活躍推進法に基づく行動計画

#### (1) 計画期間

2022年4月1日～2025年3月31日（3年間）

#### (2) 目標

2025年4月までに管理職に占める女性労働者の割合を40%にする。

#### (3) 取組内容

2022年4月～ 女性労働者の積極的・公正な育成・評価に向けた上司へのヒアリング

2022年10月～ 女性主任職および所属長へキャリアアップの働きかけ

2023年4月～ 女性管理職と女性労働者の交流機会の設定

### 3. 女性の活躍に関する情報公表

#### (1) 採用した労働者に占める女性労働者の割合：61.9%（令和3年度）

|                              | 常勤 | 非常勤 | 合計    |
|------------------------------|----|-----|-------|
| 女性採用者数（A）                    | 4  | 35  | 39    |
| 全採用者数（B）                     | 5  | 58  | 63    |
| 採用した労働者に占める女性労働者の割合（A） / （B） |    |     | 61.9% |

#### (2) 管理職に占める女性労働者の割合：29.2%（令和4年3月現在）

|                          |       |
|--------------------------|-------|
| 女性の管理職数（A）               | 7     |
| 全管理職数（B）                 | 24    |
| 管理職に占める女性労働者の割合（A） / （B） | 29.2% |

#### (3) 年次有給休暇取得率：36.6%（令和3年度）

|                     |       |
|---------------------|-------|
| 年次有給休暇取得日数合計 (A)    | 3,529 |
| 年次有給休暇付与日数合計 (B)    | 9,655 |
| 年次有給休暇取得率 (A) / (B) | 36.6% |