

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画
一般事業主行動計画（4回目）

男女ともに就業継続を促進し、全職員が活躍できる雇用環境の整備を行うために、次のように行動計画を策定する。

1 計画期間

2022年4月1日～2024年3月31日（2年間）

2 目標と取組内容・実施時期

目標1（女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する目標）

管理職に占める女性比率を55%以上にする。

〈実施時期・取組内容〉

2022年 4月～ これまでの仕事と家庭の両立のための両立支援（福利厚生等）の効果を検証する。

2022年 4月～ 女性が活躍できる職場であることを求職者へPRし、意欲と能力のある人材の発掘に力を入れる。

2022年 6月～ キャリアアップ意識を持てるようキャリアプランを本人と上司で立て、中長期の視点で育成を検討する。

2022年10月～ 管理職候補者に対し育成研修を順次実施。

※現状：全従業員でみると女性の割合が高く活躍しているが、管理職に占める割合が47%と低い。

目標2（職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する目標）

男性の育児休業取得率を15%以上にする。

〈実施時期・取組内容〉

2022年 4月～ 男性社員向けの育児休業に関する案内文書を作成し、子どもが生まれた男性社員に配布する。

2022年10月～ 産後パパ育休・育児休業の分割取得について再周知

現状・ 男性の育児休業取得率（育休取得人数÷配偶者が出産した人数）：13.6%

女性の育児休業取得率（育休取得人数÷出産した人数）：134.2%

※2019年4月～2021年3月の取得率