

## ライフ・ワーク・バランス推進行動計画

### — 次世代育成行動計画(第4次)及び女性活躍推進行動計画(第2次) —

事業団職員が育児・介護と仕事の両立や女性活躍など、全ての職員の活躍を後押しする働きやすい職場環境を実現し、利用者サービス向上につなげる「ライフ・ワーク・バランス」の実現に取り組むため、次のように行動計画を策定する。

1 計画期間 令和2年4月1日から令和4年3月31日までの2年間

2 女性職員の活躍に関する状況

十分な活躍ができています。今後も水準が落ちないように、女性の活躍を推進していく。

- ・平成30年度1年間に採用した労働者に占める女性労働者の割合は5割を超えている。
- ・平成31年4月1日時点の男女の平均継続勤務年数の差はほぼない。
- ・平成31年4月1日時点の管理職に占める女性労働者の割合は37.5%である。
- ・平成30年度の育児休業取得率は、女性95.5%、男性9.5%となっている。

3 内容

目標1 計画期間内に、育児休業の取得率等を次の水準以上にする。

男性職員・・・①取得率を7%以上、又は②出産支援休暇及び育児参加休暇の取得率を50%以上、かつ、育児休業取得者が1人以上とすること。

女性職員・・・取得率を90%以上とすること。



#### <対策>

- ・令和2年度～
- ・パンフレット等による制度の周知を行う。
- ・経営者会議等による管理職への啓発を行い、各職場において休暇を取りやすい環境整備を図る。
- ・男性職員に対して、配偶者妊娠時の職場への申し出を促進する。

目標2 常勤職員について、計画期間内に年間で年次有給休暇10日、夏季休暇5日、併せて平均15日以上を取得できるようにする。



#### <対策>

- ・令和2年度～
- ・経営者会議等により管理職へ啓発し、職場の意識改革を図る。
- ・欠員が生じた際の職員補充の迅速化を事業団全体で行う。

目標3 採用者に占める女性比率を50%程度とする。



<対策>

- ・令和2年度～
  - ・職員募集パンフレット等で女性職員の声等の掲載を継続する。
  - ・職員募集イベント等で、女性の働きやすい職場であることをPRするために、子育て関連の休暇制度等について積極的に案内する。

目標4 男女の勤続年数の差を、1年以下とする。



<対策>

- ・令和2年度～ 職員向けに育児・介護に係るハンドブックを作成・配付することにより、ライフステージに応じて活用できる休暇制度等についての周知を図るとともに、両立支援に向けた意識の浸透を図る。

目標5 昇任選考試験において、受験しやすい対策を講じる。



<対策>

- ・令和2年度～ 女性のキャリアアップ及び両立支援を推進するため、育児休業を取得している職員も昇任選考試験の受験の機会を拡大するための対応を図る。

目標6 生産性向上、ライフ・ワーク・バランス推進のために、超過勤務縮減に向けた対策を講じる。



<対策>

- ・令和2年度～
  - ・ICT化を推進し、事務効率の改善を図る。
  - ・交替制勤務勤務職場を含む全所属で「ノー残業デー」を統一的に設定するなど意識付けを図る。  
また、各所属の状況に応じて「残業削減月間」や「ノー残業ウィーク」等を新たに設け、ポスターやチラシ等で周知し、啓発を図る。

目標7 管理職が職員のメンタルヘルスに配慮し、メンタルヘルス相談等について積極的に周知する。



<対策>

- ・令和2年度～
- ・管理職は、日頃から職員のメンタルヘルスに気を配り、必要を感じたら速やかに相談機関等の周知を図る。
- ・ストレスチェックの実施及び面接指導の受診率向上を図る。産業医等を活用し、必要があるときは就業上の措置を速やかに講じることができる体制を整備する。

目標8 職員が長期にわたって安心して働き続ける環境の整備を進める。



<対策>

- ・令和2年度～
- ・育児休業、介護休暇等を取得しやすい環境を整備する。
- ・育児短時間や部分休業などを取得している職員が安心して働くことができるよう、日勤職場について検討するとともに、ローテーション勤務への復帰に向け、職員同士が協力しあえる機運を高めるよう、働き方の提案・意識づけを進める。

3 備考

- ・ 計画の達成状況を確認するために、年に一度報告会を実施する。
- ・ 達成状況等を勘案し、必要に応じて所要の見直しを行う。

4 その他

マークの意味



次世代育成関連の行動計画



女性活躍推進関連の行動計画