

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2024年 6月 1日～ 2029年 5月 31日までの 5年間
2. 内容

目標1：育児休業を取得予定の職員及び育児休業から復職した職員に対する職場環境整備を行う。

<対策>

- 2024年6月～ 育児および介護休業制度利用状況、職場復帰後の職場環境について調査開始
- 2025年6月～ 育児・介護休業法について、管理職を対象とした研修実施
- 2026年6月～ 育児・介護休業法について、一般職を対象とした研修実施
- 2027年6月～ 育児休業及び介護休業から職場復帰後に必要な制度の検討
- 2028年6月～ 制度の導入、社内報等による全職員への周知

目標2：男性職員の育児休業取得率を50%以上とする。

<対策>

- 2024年6月～ 男性職員の育児休業取得に関する制度や取得事例などを掲示、育児休業についての意識向上を図る。
育児休業等に関する研修の定期的な実施
 - ・一般職員：育児休業等に関する研修
 - ・管理職印：育児休業及びイクボス研修
- 2025年9月～ 仕事と育児の両立に関する意見交換会を性別問わず、年1回程度開催し、育児に参画しやすい風土づくりをする。
- 2026年9月～ 育児休業取得の職員やその上司の体験談を社内で共有する（特に男性職員）
- 各年 6月～ 育児休業取得の体験談や意見交換会で挙げた問題点や改善点を本部長会議で検討