

一般事業主行動計画（女性活躍推進法一般事業主行動計画）

女性が管理職として活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間：令和3年4月1日～令和6年3月31日

2. 課題

- (1) 管理職に占める女性割合が低い。
- (2) 管理職を目指す女性が少ない。
- (3) 登用対象年齢まで勤める女性が少ない。
- (4) 女性が配属されている部署が男性と比較して限定されている。
- (5) 年次有給休暇の取得率が部署・職制により差が生じている。

目標-1

管理職（課長級以上）に占める女性割合を30%以上にする。

【取組内容】

取組1：人事評価基準の検討

〈対策〉

- 令和3年10月～ 部署ごとの男女別評価を検証し、女性にとって不利な昇進基準になっていないか、男女公正な昇進基準になっているか精査し必要に応じ評価基準を検討する。
女性職員の積極的・公正な育成・評価に向けたヒヤリング。
- 令和4年2月～ 新しい評価基準について試行開始。課題を検討。
- 令和5年2月～ 新しい評価基準に基づく評価を本格実施。

取組2：これまで女性職員が少なかった部署等に女性を積極的に配置する。

〈対策〉

- 令和3年9月～ 男女の配置で偏りがある部署の洗い出しを始める。
- 令和3年11月～ 女性があまり配属されてこなかった部署に女性を配属する上で問題点を分析。意欲と能力のある女性職員の発掘。
- 令和4年1月～ 選抜された女性管理職による後継者育成計画検討。
- 令和4年2月～ 実際に配属を実施し、定期的なフォローアップを実施。

目標-2

年次有給休暇取得率（全体）を前年比3%UP

【取組内容】

取組1：年次有給休暇取得計画表を作成し職員ごと休暇取得予定を明示する

〈対策〉

○令和3年4月～ 部署ごと所属長が職員に取得時季の意見聴取し年間計画表作成する。

取組2：取得状況の確認・整理

○令和3年5月～ 年度の四半期ごと取得状況の確認を行う。
有給休暇管理簿の管理・システム上での管理の整合性を行う