

一般事業主行動計画

全ての職員がその能力を十分に発揮できるような雇用環境の整備を行うとともに、女性活躍推進法及び次世代育成支援について、次のように行動計画を策定する。

計画期間

平成 28 年 4 月 1 日～平成 33 年 3 月 31 日

内容 女性活躍推進法

目 標	各雇用形態の男性に対する女性の平均勤続年数の差異を 86.5%以上に維持する。
対 策	<ol style="list-style-type: none">より高度な知識・スキル等を身につけるための研修の実施 ⇒管理・監督者研修等への参加者数を増加させる。平成 28 年 6 月より実施予定。定期的に仕事ややりがい等に関する意識調査を行い、調査結果に基づく改善策を検討 ⇒職員意識調査(アンケート)、ストレスチェックの実施。結果を基に、改善事項の是正。 平成 28 年 6 月より実施予定。法人のワーク・ライフ・バランスの取組みについて、顧客・関連企業等に理解を呼びかける ⇒ワークライフバランス勉強会を年 1 回以上定期開催。平成 29 年 1 月実施予定。法人におけるワーク・ライフ・バランスやダイバーシティマネジメントの推進方針について、経営トップからアピールする ⇒ワークライフバランス勉強会を年 1 回以上定期開催。平成 28 年 4 月より実施予定。すべての職員を対象としたマタハラ・セクハラ防止のための取組(派遣社員を含む) ⇒相談窓口の再告知と女性職員専用相談窓口の設置(女性の相談役の配置)。 平成 28 年 4 月より実施予定。

内容 次世代法

目 標	男性の育児休業や介護・看護休暇取得等の両立支援制度利用を推進する取組
対 策	⇒年次有給休暇の利用促進の他、育児休業、介護・看護休暇等の法人内制度を全職員に周知・広報し、利用推進を図る。平成 28 年 4 月より実施予定。

女性の活躍に関する情報公表項目について

平成 27 年 10 月 1 日現在

情報公表項目	割 合
男女の平均継続勤務年数の差異	<ol style="list-style-type: none">正職員男性平均勤続年数(A)6.7 年、 正職員女性平均勤続年数(B)5.8 年 差異(B/A)86.2%パート男性職員平均勤続年数(A)1.9 年、 パート女性職員平均勤続年数(B)6.4 年 差異(B/A)336.8%その他非常勤男性職員平均勤続年数(A)14.6 年、 その他非常勤女性平均勤続年数(B)12.3 年 差異(B/A)83.9%