

次世代育成支援推進法に基づく一般事業主行動計画

策定日 平成 31 年 2 月 27 日

人事労務管理の徹底を行い、女性や次世代層の職員が働きやすい環境を作る事により、全職員が能力を十分に発揮できる職場環境を整えていくため、次のような行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成 31 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日までの 2 年間

2. 内容

目標 1 妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立等を支援するための雇用環境の整備を行う。

対策 管理職の手前の職階にある女性労働者を対象とした、昇格意欲の喚起又は管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修を行う。

昇格意欲の喚起・人材育成・職務知識・スキルアップなどの向上を目的に年間研修計画を作成し長期的な視野で研修計画を作成・実行する。

目標 2 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備を行う。

対策 年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施

年間の年次有給休暇 5 日以上取得を目的として取得計画を作成し、計画的な取得促進を促す。

女性活躍推進法に基づく一般事業計画

策定日：平成 28 年 3 月 18 日

1. 計画期間

平成 28 年 4 月 1 日 ～ 平成 33 年 3 月 31 日

2. 当組合の課題

直近 5 年間で高卒を除く女性の新規採用割合は、平均 36% である。

3. 目標

高卒を除く女性の新規採用割合 40% 以上を目標とする

4. 取組内容

女性が活躍できる職場であることについての求職者に向けた積極的広報

①直近5年間の採用実績

全体

| | 採用 | うち女性 | 女性比率 (%) |
|-------|-----|------|----------|
| 平成23年 | 3 | 0 | 0% |
| 平成24年 | 3 | 1 | 33% |
| 平成25年 | 4 | 1 | 25% |
| 平成26年 | 10 | 6 | 60% |
| 平成27年 | 11 | 5 | 45% |
| 平均 | 6.2 | 2.6 | 42% |

高卒を除く

| | 採用 | うち女性 | 女性比率 (%) |
|-------|----|------|----------|
| 平成23年 | 3 | 0 | 0% |
| 平成24年 | 3 | 1 | 33% |
| 平成25年 | 4 | 1 | 25% |
| 平成26年 | 7 | 4 | 57% |
| 平成27年 | 8 | 3 | 38% |
| 平均 | 5 | 1.8 | 36% |

②追加情報

全体

| | 採用 | うち女性 | 女性比率 (%) |
|-------|----|------|----------|
| 平成28年 | 11 | 5 | 45% |
| 平成29年 | 11 | 5 | 45% |
| 平均 | 11 | 5 | 45% |

高卒を除く

| | 採用 | うち女性 | 女性比率 (%) |
|-------|-----|------|----------|
| 平成28年 | 8 | 3 | 38% |
| 平成29年 | 9 | 3 | 33% |
| 平均 | 8.5 | 3 | 35% |