

女性活躍推進に係る行動計画

雇用契約を締結している全ての女性従業員が各職位において、その能力を十分に発揮し、活躍できる働きやすい環境の整備を行うため、次のとおり行動計画を策定する。

1. 計画期間 2026年4月1日から2031年3月31日までの5年間

2. 課題
- ① 正職員に占める女性の割合が少ない
 - ② 3～4等級(係長・主任職)以上に占める女性の割合が少ない
 - ③ 1～2等級(管理職)の女性の人数が少ない
 - ④ 男女の平均継続勤務年数※に差がある(女性が短い傾向にある)

3. 目標
- 2031年3月までに以下の向上を図る
- ① 正職員に占める女性の割合を40%以上とする
 - ② 3～4等級(係長・主任職)に占める女性の割合を35%以上とする
 - ③ 1～2等級(管理職)の女性を2名以上とする
 - ④ 男女平均継続勤務年数※の差を5年以内とする

※平均継続勤務年数は、勤続5年を超える全ての従業員を対象とする

4. 取組内容と実施時期

- 2026年 女性従業員の配置状況調査
- ・施設別、部門別の女性従業員の配置数の調査を行う。
 - ・各業務部門における女性従業員の不足数の調査を行う。
- 女性従業員の意向調査
- ・ヒアリング等を行い、本人の意向・希望等を聴取する。
- 女性従業員配置等に対する課題等の検証
- ・配置状況及び意向調査の結果を踏まえ、職員登用・配置換え・昇格等に対する課題等を検証する。
- 2027年～ 女性従業員採用への推進
- ・配置状況調査、意向調査及び課題等の検証結果を踏まえ、女性労働者の採用を推進する。
- 人材育成の実施
- ・正職員登用、配置換え、昇格等を意識したキャリアパスの教育・指導(研修会)等を行う。
- 段階的な人事異動
- ・正職員登用、配置換え、昇格等に対するキャリアパス等の策定などの準備が整い次第、段階的に実施する。
- 異動後の動向調査
- ・異動後の女性従業員の動向調査を行い、随時業務内容等を踏まえた配置状況調査、意向調査、課題調査を継続して行い検証する。