

計画期間

- 令和4年4月1日～令和7年3月31日

定量的目標

- ① 事務系の管理職に占める女性労働者の割合を16%とする。
- ② 男性の育児休業取得率を60%とする。

具体的な取組内容①【組織文化・個人の行動様式】

職員一人ひとりの仕事と私生活がより充実するよう、応援し高め合う職場風土を醸成する

- 一人ひとりの属性やライフイベントの違いを越えて、**職員一人ひとりの仕事と私生活の充実**に向けたメッセージの発信
- **管理職を対象としたDEI（Diversity, Equity, Inclusion）にかかかる研修**の実施
- 事務系の**女性職員を対象とした研修**を継続的に実施し、女性同士の横の繋がりを構築
- 社内広報誌等への女性活躍及び育児等に関する情報掲載（ロールモデルの紹介や活躍する職員のインタビュー記事の掲載による職員の意識醸成

具体的な取組内容②【人事制度】

ライフイベントによってキャリア形成が途絶えないよう、育児及び介護に関する制度の理解促進と利用促進を図る

- 自身あるいはパートナーの出産を控えた職員及び**その上司**に対し、**仕事と育児の両立にかかかるパンフレット**（新たに作成）を用いて、内容説明及び定期的なフォローアップを行う
- 介護に直面した職員等及び**その上司**に対し、**仕事と介護の両立にかかかるパンフレット**（新たに作成）を用いて、内容説明及び定期的なフォローアップを行う
- **男性の育児休業取得率を上げる（目安として1人一週間以上を目標）**ことにより、男性の育児への協力意識を高めることをひとつのきっかけとして、仕事と育児の両立や女性活躍推進に理解ある職場風土を醸成する