

公益財団法人あきた企業活性化センター 行動計画

男女ともに全職員が活躍でき、仕事と家庭の両立ができる雇用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 令和5年9月1日～令和8年3月31日（2年7か月）

2. 目標と取組内容・実施時期

目標1（次世代育成支援対策推進法）

・計画期間内に、1歳以上の子の看護休暇を取得した男性職員を1人以上とする。

<実施時期・取組内容>

- ・令和5年9月～ 制度内容等について全職員に周知する。
- ・令和5年10月～ 管理職を対象とした研修を実施する。
- ・令和5年10月～ 取得希望者を対象とした説明会を実施する。

目標2（次世代育成支援対策推進法）

・計画期間内に男性職員の育児休業等取得率を30%以上とする。

<実施時期・取組内容>

- ・令和7年3月～ 子育て支援ハンドブックを作成し、全職員に周知する。
- ・育児休業等取得前 育児プランシートを活用して、管理職と職員が面談する。
- ・育児休業期間中 バックアップ体制の整備により、円滑に業務を遂行する。

目標3（女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法）

・全職員の年次有給休暇取得日数を1人当たり平均年間10日以上とする。

<実施時期・取組内容>

- ・令和5年9月～ 管理職自らが率先して年次有給休暇を取得することを通じて、職員が取得しやすい環境づくりを推進する。
- ・令和5年10月～ 職員の年次有給休暇取得日数を定例会議等で毎月共有する。
- ・令和5年10月～ 部課ごとに休暇取得計画表を作成し、計画的な取得を図る。
年次有給休暇日数が10以上の職員について、毎月1日以上取得するよう奨励する。
- ・令和5年10月～ 年次有給休暇取得日数が少ない職員がいる場合、部課長は取得を促すとともに、部課全体の業務調整を図る。

目標4（女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法）

・計画期間内に、全職員の所定外労働時間を5%削減する。

<実施時期・取組内容>

- ・令和5年9月～ 業務の進捗状況等についての意思疎通と情報共有を図るとともに、職員の所定外労働の必要性や実際の状況を確認する場として、課ごとに「朝コミ」を実施し、毎週水曜日の「ノー残業デー」には、管理職主導で定時退庁を呼びかける。
- ・令和5年10月～ 職員の所定外労働時間数を定例会議等で毎月共有する。
- ・令和5年10月～ 部課ごとに所定外労働の削減等の取組を検討・実施する。
- ・令和5年10月～ 特に所定外労働が多い職員がいる場合、部課長は業務効率化を促すとともに、部課全体の業務調整を図る。