

公益財団法人仙台ひと・まち交流財団

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

女性が管理職として活躍できる雇用環境の整備や、男女ともに職員の個性と能力を十分発揮できる環境づくりを行うため、次のように行動計画を策定する。

1 計画期間

令和3年4月1日～令和8年3月31日

2 当法人の課題

- ① 既に正職員の7割を女性が占め活躍しているが、女性職員の比率に比べて管理職（課長級）に占める女性労働者の割合がやや低い。
- ② ワーク・ライフ・バランスの実現

3 目標と取組内容・実施時期

目標1（職業生活に関する機会の提供に関する目標）

管理職（課長級）に占める女性比率を30%以上とする。

<実施時期・取組内容>

令和3年4月～所属長会議において、係長級の職員の育成の重要性について周知し情報共有する。併せて、係長級の全職員に対して実施している人事に関する所属長面談において、キャリアアップへの意識啓発を行う。

令和4年4月～女性職員を対象としたキャリア研修について検討し、内容等を具体化する。

令和5年4月～上記の女性職員を対象としたキャリア研修を実施する。研修実施後に評価を行い、必要に応じて研修内容等を見直し、次年度の研修に反映させる。

目標2（職業生活と家庭生活との両立に関する目標）

事務の効率化、生産性の向上、業務に応じた適切な人員配置等による「働き方改革」を実行することで、職員1人当たりの時間外労働及び休日労働の1月当たりの平均時間を4時間未満とする。

<実施時期・取組内容>

令和3年4月～ 所属長会議において、事務の効率化などによる長時間労働削減の必要性について周知し情報共有する。

令和4年4月～ 時間外労働及び休日労働の1月当たりの時間が多い職員のいる所属をモデルとして、事務の効率化などの取組みを推進し、その効果を分析する。

令和6年4月～ モデルとなった所属の効果分析を他の所属でも共有し、事務の効率化などの取組みを開始する。

目標3 (職業生活と家庭生活との両立に関する目標)

職員1人当たりの有給休暇取得率を年間80%以上とする。

<実施時期・取組内容>

令和3年4月～ 所属長会議において、ワーク・ライフ・バランスの実現について周知し、スクラップ・アンド・ビルドによる業務の見直しについての意識啓発を行う。

令和4年4月～ 削減できる業務について調査し、実施の可能性を検討する。

令和5年4月～ 見直しにより削減する業務を決定し、実際に削減への取組みを開始する。

令和7年4月～ 業務削減による効果を分析し、有給休暇の取得率が低い所属に、成功事例をフィードバックさせる。