

## 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

男女ともに全職員が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2021 年 9 月 1 日～2023 年 3 月 31 日

2. 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）

管理職に占める女性割合を 2023 年 3 月末までに 47%までに引き上げる

<実施時期・取組内容>

2021 年 9 月～管理職級職員に対して研修や委託コンサルタント会社において、キャリアアップへの意識啓発を目的とした面談等プログラムを追加する。

管理職級職員の女性部下を持つ管理職は、当該職員の個別の育成計画を策定し、当該職員及び人事部と共有する。

2021 年 12 月～現在の人事評価について、女性にとって不利な昇進基準になっていないか、男女公正な評価基準になっていないかを精査し、必要に応じて新しい評価基準を検討する。

2022 年 4 月～管理職（課長級以上）を対象に、人事評価基準に対する認識を揃えるため、公正な人事評価に関する研修を実施する。

2022 年 4 月～新しい評価基準について試行開始する。

2023 年 3 月～新しい評価基準に基づく評価を導入する。

管理職に占める女性割合を 2023 年 3 月末までに 47%以上とする。

目標 2（職業生活と家庭生活との両立に関する目標）

労働者一人当たりの月平均残業時間を 5 時間以内とする。

<実施時期・取組内容>

2021 年 9 月～長時間労働是正に関する理事長の発信。

2021 年 10 月～管理職を中心とした各部署により業務効率化に関する意見交換をする。

2021 年 11 月～意見交換をもとに、業務効率化の施策を検討し、実施する。

2022 年 4 月～部門毎の業務効率化及び残業時間削減の好事例を収集し、各部署内に取組を広げる。