

## 第四期一般事業主行動計画

1 計画期間 平成 29 年 4 月 1 日～平成 31 年 3 月 31 日までの 2 年間

2 内容

目標 1

第三期一般事業主行動計画同様、平成 31 年 3 月までに、育児・介護休業、育児短時間勤務などの制度の周知を徹底し、男性職員を含め育児・介護休業の取得率の 3%の継続を目指す。

結果

育児休業継続職員 女性 3 名

$3/190=1.5\%$

で達成せず。しかし、この期間に対象となる職員の育児・介護休業、育児短時間勤務などの制度の対象となる職員は、この 3 名だけだった。

目標 2

平成 31 年 3 月までに、ワークライフバランスの充実を図るためにも、一年を通じて、特別休暇を 3 日間増やすことを目指し、生活の充実を目指す

結果

平成 31 年度より、特別休暇を 3 日間増やすことになり、目標達成

## 第五期一般事業主行動計画

1 計画期間 平成 31 年 4 月 1 日～平成 33 年 3 月 31 日までの 2 年間

2 内容

目標 1

第四期一般事業主行動計画同様、平成 33 年 3 月までに、育児・介護休業、育児短時間勤務などの制度の周知を徹底し、常に、男性職員を含め育児・介護休業の取得率の 3%の継続を目指す。

目標 2

平成 33 年 3 月までに、ワークライフバランスの充実を図るためにも、この期間を通じて、年間労働時間を 2000 時間切ることを目指す。

<対策>

- ・平成 31 年 4 月～
  - ①新規採用者に対して、育児・介護休業規程についての周知を行う
  - ②年間労働時間を減らすために、各事業所での対応を考えていく
  
- ・平成 32 年 4 月～
  - ①の継続として新規採用者に対して、育児・介護休暇規定について周知を行う
  - ②で検討されたことを実現するためのハード面、ソフト面の検討を行う
  
- ・平成 32 年 10 月～
  - 仮の体制にて年間労働時間を 2000 時間切る為の試行を考えていく