一般事業主行動計画

計画期間　　令和4年4月1日　～　令和8年3月31日

次世代法

＜目標＞　　令和8年3月末までに、年次有給休暇を持つ職員の休暇取得日数を1年間に1人最低8日及びリフレッシュ休暇（3日）とし、共に取得した職員数を、計画期間内に50％以上にする。

＜対策＞　　◆令和4年4月～　　職員に対し、取組方法や内容等を周知する。

　　　　　　◆令和5年4月～　　1年間（R4.4.1～R5.3.31）の年次有給休暇の取得実績の現状分析を実施する。

　　　　　　◆令和5年6月～　　管理者に対し現状分析をフィードバックし、各部署における年次有給休暇の取得推進を図る。

　　　　　　◆令和6年4月～　　1年間（R5.4.1～R6.3.31）の年次有給休暇の取得実績の現状分析を実施する。

　　　　　　◆令和6年6月～　　管理者に対し現状分析をフィードバックし、各部署における年次有給休暇取得日数の目標達成に向け指導する。

　　　　　　◆令和7年5月～　　年次有給休暇の促進に向け、管理職、管理者を対象とした研修を実施し、目標達成に対する意識を持ってもらう。

女性活躍法

＜目標＞　　管理者や特定の職種に業務量が集中し、残業時間が多くなる傾向がある。管理者等の残業時間を1ヶ月10時間以内に収め、女性職員も管理者へのキャリアアップがしやすい環境をつくる。

　　　　　　◆令和4年4月～　　職員に対し、取組方法や内容等を周知する。

　　　　　　◆令和5年4月～　　1年間（R4.4.1～R5.3.31）の残業時間の現状分析（管理者、職種、部署等）を実施する。

　　　　　　◆令和5年6月～　　残業時間の分析結果をもとにし、各部署における業務の見直しや職員配置等を検討する。

　　　　　　◆令和6年4月～　　1年間（R4.4.1～R5.3.31）の残業時間の現状分析（管理者、職種、部署等）を実施する。

　　　　　　◆令和7年4月～　　残業時間の分析を実施する。

　　　　　　◆令和7年6月～　 職員の理解と協力で残業の偏りを減らし、子育て中の職員であったとしても管理業務ができる環境をつくる。