

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. 当組合の課題

- (1) ライン職に占める女性労働者の割合が低い
- (2) 女性職員の配置に偏りがある

3. 目標と取組み内容・実施時期

【目標1】

ライン職に占める女性職員の割合を20%まで引き上げる

<取組み内容>

- 2021年4月～ 魅力あるライン職への課題を分析。対策を実施
- 2022年4月～ ライン職に占める女性職員の割合を16%まで引き上げる
- 2023年4月～ ライン職に占める女性職員の割合を17%まで引き上げる
- 2024年4月～ ライン職に占める女性職員の割合を18%まで引き上げる
- 2025年4月～ ライン職に占める女性職員の割合を20%まで引き上げる

【目標2】

女性職員の配置の偏りをなくし、各部署へ積極的に女性を配置する

<取組み内容>

- 2021年4月～ 男女の配置で隔たりがある部署の洗い出し開始
- 2022年4月～ 女性があまり配属されてこなかった部署に配属する上での課題を分析。対策を実施。
- 2024年4月～ 配属を実施。以後フォローアップ・ヒアリングを実施する

【目標3】

有給休暇を取得しやすい職場環境をつくり、有給休暇取得率を全体平均で10%引き上げる

<取組み内容>

- 2021年4月～ 有給休暇取得の課題を分析。対策を実施
- 2022年4月～ 有給休暇取得率を全体平均で前年比2.5%引き上げる
- 2023年4月～ 有給休暇取得率を全体平均で前年比2.5%引き上げる
- 2024年4月～ 有給休暇取得率を全体平均で前年比2.5%引き上げる
- 2025年4月～ 有給休暇取得率を全体平均で前年比2.5%引き上げる