

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づき、次のとおり行動計画を策定する。

1.計画期間 平成30年4月1日～平成33年3月31日までの3年間

2.当センターの課題

課題1：繁忙期における所定外労働時間の増加

課題2：両立支援制度の弾力的な利用・活用が不足

課題3：男女の平均勤続年数の差異が大きい（女性平均勤続年数：8.4年、男性平均勤続年数：16.3年）

課題4：労働者に占める女性割合と女性管理職の差異が大きい

3.目 標

目標1：所定外労働時間を対前年度比10%削減する

目標2：男性育児休業取得率を30%以上とする

目標3：男女の平均勤続年数の差異を70%以上とする（女性平均勤続年数/男性平均勤続年数）

目標4：女性管理職比率を35%以上とする

4.取組内容と実施期間

取組み1：働き方改革を推進し、業務プロセスの見直しと多様な働き方の柔軟な運用ルールの見直し・導入を行う

①自身の働き方（時間生産性）を見直し、業務棚卸を行う（仕事のやり方を抜本的に変える）。
また、現状の定時退社を水曜日に固定するのではなく、各部門で状況に応じて柔軟に対応する。

平成30年 4月～ 各部門にて計画策定・運用開始

平成30年 5月～ 部門にて設定した定時退社日を総務部へ報告 → 全社共有

②時間、場所にとらわれない働き方（制度）の見直し

平成30年 6月～ 職員ニーズの把握

導入に必要な条件の抽出等

制度導入に向けての見直し

③業務プロセスの見直しおよび業務効率化を促進し、所定外労働時間を削減する

平成30年度 所定外労働時間を対前年度比10%削減

平成31年度 所定外労働時間を対前年度比10%削減

平成32年度 所定外労働時間を対前年度比10%削減

取組み2：男性の育児休業又は育児目的の休暇を取得しやすいよう、制度の周知と対象者への個別アプローチを行う

平成30年 4月～ 対象者への個別アプローチ開始

平成30年10月～ 実際に制度を利用した男性職員の体験談を社内報等に掲載し、男性も女性も育児参加しやすい職場風土を醸成する

取組み3：若手職員のキャリアビジョン構築のための研修実施

平成30年 4月～ 若手職員育成のための研修開催計画の策定（毎年4月）

平成30年 5月～ 計画に基づき、研修を実施

取組み4：属人的な業務体制の見直し（特に女性職員の勤続年数が短い部門における体制見直し、複数担当制等の構築、多能工化、代替要因等）

平成30年 6月～ 検討開始

取組み5：勤務体制の見直し及び再構築（拘束時間の短縮、時差・交替制勤務、受注内容の見直し等）

平成30年 6月～ 検討開始