

地方公共団体情報システム機構 行動計画

1 計画期間 令和4年4月1日 ~ 令和9年3月31日までの5年間
社会情勢の変化に応じて、必要な場合見直しを図る。

2 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画

職員がその能力を發揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うため、次の行動計画を策定する。

(1) 計画の内容

目標1：職員の育児休業等制度の利用の促進

< 対策 >

令和4年4月～

新入職員に対するオリエンテーションの場で育児に関する休暇制度を説明する。

妊娠中又は妊娠の予定のある女性職員に対し、産前産後休業や育児休業等の制度及び申請手続き等を説明する。

子が生まれる又は子が生まれた男性職員に対し、育児に関する制度について周知する。

育児に関する休暇制度について、グループウェアを利用し、常に職員が目につく場所に掲示する等、継続的に周知する。

目標2：時間外労働時間の削減の促進

< 対策 >

令和4年4月～

「ノー残業デー」を設定し、定時退社を基本として、時間外労働時間の削減に取り組む。

「ノー残業デー」の情報について、グループウェアを利用し、常に職員が目につく場所に掲示する等、継続的に周知する。

目標3：年次有給休暇の取得推進

< 対策 >

令和4年4月～

年次有給休暇を取得しやすい環境を整えるため、管理者に対して会議等の場で年次有給休暇の取得推進の周知を図る。

職員に対して夏季休暇や休日に併せて年次有給休暇を取得するように周知に努め、連続休暇の実現を図る。

2 女性活躍推進法に基づく行動計画

女性の採用数を増やし、男女ともに長く勤められる職場環境を作るため、次の行動計画を策定する。

(1) 計画の内容

目標1：採用した労働者に占める女性労働者の割合を40%以上とする。

< 対策 >

令和4年4月～

女性が活躍できる職場であることを求職者に向けて積極的に広報する。

面接官への女性の参画により採用選考における無意識の性別バイアスの排除を図る。

目標2：男性の平均勤続年数に対する女性の平均勤続年数の割合を80%以上とする。

< 対策 >

令和4年4月～

職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土づくりに向けた意識啓発を実施する。

利用可能な両立支援制度の周知を図る。

新型コロナウイルス感染症を始めとする新たな感染症等の状況を踏まえ、時差勤務、在宅勤務等により柔軟な働き方の実現を図る。