

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画

職員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和6年 4月 1日～ 令和11年 3月31日までの 5年間
2. 内容

目標1：管理職の手前の職階にある女性労働者を対象とした、昇格意欲の喚起又は管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修

<対策>

- 令和6年6月～ 管理職を対象に、意見の聴取
 - ・必要な資質や技能とはどのようなものと考えているか
 - ・管理職となって、あって良かったと思う技能や経験はあるか
 - ・管理職としてのライフワークバランスについて 等
- 令和7年3月～ 管理職手前の職階にある女性労働者を対象として面談し
昇格意欲の確認や喚起
昇格に必要なマネジメント能力等付与のための研修計画の策定
- 令和7年度～令和10年度 計画に沿って研修の実施・振り返り

目標2：出産や子育てによる退職者についての再雇用制度の実施

<対策>

- 令和6年度～ 規則等の見直しつつ、募集をする

目標3：短時間正職員制度の導入・定着

<対策>

- 令和6年度 規則等の見直し
- 令和7年度 全園の対応の平準化
- 令和8年度～ 希望する職員に導入（全園）

目標4：託児室・授乳コーナーや乳幼児と一緒に利用できるトイレの設置等の整備や商店街の空き店舗等を活用した託児施設等各種の子育て支援サービスの場の提供

<対策>

- 令和6～7年度 地域の需要を調査
- 令和8年度～ 設備の提供をする園を増やす

女性活躍推進法に基づく行動計画

女性が確約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6年 4月 1日～ 令和11年 3月31日までの 5年間

2. 内容

目標1：パートから正規・臨時職員への転換、または臨時職員から正規職員へ転換を3人以上する

<対策>

- 令和6年7月～ 転換後の職員に意見や感想を聴き取り、今後の対策を検討する
- 令和6年度～ 転換希望者に対して、管理者との面談を行う（継続）
- 令和7年度～ 次世代目標5と紐づけて、短時間正職員への転換も導入する

目標2：3歳に満たない子を養育する職員の所定労働時間の短縮制度について、周知を図り、利用を促進する

<対策>

- 令和6年7月～ 引き続き利用状況を把握し、長期勤続に資する制度のありかたを検討する
- 令和6年度～ 管理職研修を実施する（継続）