

「松山養護老人ホーム事務組合特定事業主行動計画」に係る令和4年度の実施状況について、次世代育成支援対策推進法第19条第5項及び女性活躍推進法第19条第6項に基づき、下記のとおり公表します。

記

1 主な取組み

◆意識啓発

(1) 長時間勤務の縮減

- ・毎月第2、第4水曜日の完全ノー残業デーに加え、7月～9月は毎週水曜日に完全ノー残業デーを実施
- ・時間外勤務上限規制制度（通常の時間外勤務は年間360時間以下とする等）の運用

(2) 休暇の取得促進

- ・年5日以上の実質的な年次休暇の取得を周知
- ・夏季休暇の取得期間を拡大（7～9月→6～10月）し、付与日数を増加（3日→5日）
- ・大型連休、夏季期間、年末年始等の計画的な年次休暇の取得推進

◆キャリア形成支援

(1) 出産・育児支援

- ・出産、育児に関する各種制度の説明や先輩職員による体験談を通し、育児への理解を深めてもらうための説明会を2回開催
- ・育児休業から復帰する職員を対象に復帰支援相談会を4回実施

(2) 研修の実施

- ・女性職員向けキャリアデザイン研修を実施

2 数値目標（目標年度：令和7年度）の達成状況

**時間外勤務の縮減**

- (1) 年間に360時間を超えて時間外勤務を行う職員の割合…0%

【令和4年度実績】0%

**男性の育児参加促進**

- (2) 男性職員の育児休業取得率…30%以上

【令和4年度実績】対象者なし

**女性の管理職昇格**

- (3) a. 管理職（課長級以上）に昇格する女性職員の数…1人以上  
b. リーダー職（主査以上）に昇格する女性職員の数…1人以上

【令和4年度実績】 a. 0人

b. 0人

**継続就業率の向上**

- (4) 過去10年に採用した女性職員の離職率…0%

【令和4年度実績】0%