

川崎商工会議所

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

当所は仕事と生活の調和を図り、働きやすい職場環境を整備し、男女問わず仕事と子育てを両立させることができ、すべての職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2026年 9月 1日～2031年 8月 31日までの 5年間

2. 内容

目標1： 採用者に占める女性比率を上げる。

<対策>

- 2027年 3月～ 女性採用拡大に向けて、女性求職者向け職場説明会の実施、女性が活躍できる職場であることについて積極的に広報活動を行う。

目標2： 管理職に占める女性割合を9%から15%以上とする。

<対策>

- 2027年 3月～ 経験者採用で女性の採用を積極的に行う。
- 2028年10月～ 育児時短勤務の期間延長や在宅勤務の推進など働き方改革を進め、女性管理職の離職を防ぐ。
- 2030年 4月～ 女性の管理職への昇格を積極的に行う。

目標3： 介護・子育てを行う女性労働者が就業を継続し、活躍できる職場づくりと働き続けるキャリアイメージの形成を支援する。

<対策>

- 2026年10月～ 意欲と能力のある女性への昇進・昇格意欲の喚起を行う。
- 2026年10月～ 管理職手前の女性を対象とした、管理職として必要なマネジメント能力等を付与するためのOff-JTの利用を行う。
- 2027年 4月～ 男女問わず、仕事の効率や成果に応じた公正な評価・処遇体系をブラッシュアップし、賃金制度やキャリア形成の基準の改定を行う。

目標4： 育児休業の取得率を男女ともに100%とする。

<対策>

- 2026年10月～ 産前産後休暇や育児休業、育児休業給付等、制度の周知や情報提供を行う。

目標５： 所定時間外労働の平均を毎月 11 時間以下とする。

＜対策＞

- 2026年 4月～ 毎週水曜日をノー残業デーと制定し、一斉消灯を行う。
- 2026年 9月～ 各月平均残業時間の把握、分析を実施。時間外労働の多い職員本人および所属長に対し、業務改善を求める。