

女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

男女ともに全職員が活躍し、仕事と家庭の両立ができる雇用環境の整備するため、次のように行動計画を策定する。

計画期間 2026年4月1日～2031年3月31日

目標と取組内容・実施時期

目標1（女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する目標）

各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に締める女性の割合

<取組内容>

2026年4月1日以降5年以内に女性の理事を1名ふやし理事の男女比を同じにする。

目標2（就業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備）

・男女の平均継続勤務年数の差異

平均勤務年数について、現状は女性職員（7.8年）男性職員（8.6年）であるところ、女性男性共に10年以上とする。

・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

子育て中職員の子の看護休暇取得について、男性職員30％、非正規雇用職員30％のところ、それぞれ50％を目標とする。（参考：女性職員61％・正規職員51％）

男性職員の育児休業取得については100％だが、その維持を目標とする。

・労働者の各月ごとの平均残業時間数等の

労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間(健康管理時間)の状況

平均残業時間（月）については、正規職員（3.3時間）の所、2時間以下を目指す。（参考職員全体1.4時間）

<取組内容>

2026年4月～管理職会議等で、育児、介護を含む全般の休暇、休業につき活用促進や円滑な取得を目指し、取得しやすい職場環境の整備について検討を行う。

職員のメンタルヘルス向上のため、心の健康づくり計画を策定し、心の健康づくりを推進する担当部署を設置。法人におけるサポート体制の充実を図る。

2029年4月～中間地点において、再度状況を把握、検討し目標の達成を目指す。

目標3（職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する目標）

<取組内容>

2026年4月～男性職員に向けて、育児休業及び子の看護休暇取得についての周知を継続して実施する。

2029年4月～非正規雇用職員については、子の看護休暇の賃金保障についても検討を行い、賃金保障の実施を目指す。

目標4（その他の次世代育成支援対策）

目標1および2を達成するため、職員一人の負担に頼らない業務継続体制を整備し、安心して休暇を取得し、働き続けられる職場環境を目指す。休業等を支える側の支援、支える職員への支援制度（支え手支援制度）の構築を目指す。

<取組内容>

2026年4月～支え手支援制度の検討を開始する。

勤務年数に応じた表彰、休暇制度、ポイント付与等について検討を行う。

2027年4月～支え手支援制度の開始。

2029年4月～支え手支援制度の充実を図る。

（附則）目標の策定にあたり、法人の現状把握・課題把握を実施したが、目標作成後も、定期的に人事室において目標の進捗状況を把握・分析するため、現状把握と課題把握を行うこととする。

必要に応じて検討委員会を設け、達成のための取り組みについて検討や見直しを図るものとする。