

一般事業主行動計画

育児・介護等に関わる職員のみならず、法人全体の育児・介護支援制度への理解を深めることで、多様な人材が安心して活躍できる職場環境の実現を目指すための行動計画を策定する。

(計画期間：令和8年4月1日から令和10年3月31日)

1. 育児・介護を行う職員等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の継続的な整備

目標 1 育児・介護休業法に基づく育児・介護休業等、雇用保険法に基づく育児・介護休業給付や労働基準法などの制度の職員周知を適切に行う。

対 策 育児・介護休業制度に必要な資料を整備し、職員への周知を図る。

目標 2 希望者が育児休業を取得しやすい環境の継続と復帰後における働きやすい職場環境を整備する。(育児休業取得率目標：女性職員 100%、男性職員 30%以上)

対 策 育児休業取得のために、対象者及び所属事業所へ制度の周知を適切に行う。また、復帰後においては家庭の事情等により申し出が有った場合において、本人の希望を確認の上、勤務シフトの配慮及び短時間勤務制度の活用等、仕事と家庭が両立しやすいような環境づくりを目指す。

目標 3 子育て支援に向けて年次有給休暇の取得や別に定める子の看護休暇を取得しやすい職場環境づくりを目指す。

対 策 子育て中の職員が保育園や学校行事等に参加できるよう、申し出が有った場合には、職員間の連携を図り、年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりを目指す。また、年次有給休暇とは別に子供が疫病にかかった場合等、子供のお世話を専念できるよう、より安心な職場づくりを目指す。

目標 4 仕事と介護の両立の支援に向けて、年次有給休暇の取得や別に定める家族の介護休暇を取得しやすい職場環境づくりを目指す。

対 策 介護中の職員が介護に関わる事由で申し出が有った場合には、職員間の連携を図り、年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりを目指す。また、年次有給休暇とは別に継続的に家族の介護が必要となった場合等、家族の介護に専念できるよう、より安心な職場づくりを目指す。

目標 5 常勤職員 1 人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数を 30 時間未満となるように目指す。

対 策 労働時間の「見える化」に向けて勤怠管理システムを試行し効果の確認により拡充を目指す。

2. 次世代育成支援対策に関する事項

目標 5 小、中学生における職場体験並びに高校生のインターンシップ等の実習の受け入れを促進する。

対 策 小、中学生が社会体験を経験することによって、社会において必要な自立心、自己責任等人間形成の向上の一環となり、将来を担う子供の育成に資するよう努めるとともに、体験学習を通し、職業観の育成に役立てるよう、学校との連携を基に多くの学生の受け入れの実践を目指す。

目標 6 不妊治療と仕事の両立がしやすい職場環境づくりを目指す。

対 策 不妊治療中の職員が、不妊治療に関わる事由で申し出があった場合には、職員間の連携を図り、不妊治療のための特別休暇を取得しやすい職場環境づくりを目指す。

女性活躍推進法に基づく 一般事業主行動計画

女性が職業生活において、十分な能力を発揮し活躍できるよう、働きやすい環境を整備するための行動計画を策定する。

(計画期間：令和 8 年 4 月 1 日から令和 10 年 3 月 31 日)

目標 1 組織運営の担い手となる重要な職位の女性管理職率を 50%以上に持続する。

対 策 管理職（課長級）の増員と定着のための職場環境づくりを実施する。

目標 2 多様なキャリア形成を支援するとともに、充実した研修を年間 1 回以上開催し、管理職のマネジメント能力の向上を目指す。

対 策 専門家による管理職向け研修会へ積極的に参加できる機会を増やす。

目標 3 シルバー人材の雇用を推進し、さらに活躍の場を拡大する。

対 策 身体的な負担軽減や業務効率化を図るため、ICT ツールなどを活用した働きやすい職場環境づくりを実施する。