

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

男女ともに全社員が活躍でき、仕事と家庭の両立が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8年4月1日～令和13年3月31日

目標と取組内容・実施時期

目標1：管理職（課長級以上）に占める女性労働者の割合を60%以上にする。

〈実施時期・取組内容〉

- 令和8年4月～ 経営層や管理者を対象に、運営会議で女性活躍に関する意見交換の実施。
- 令和8年5月～ 女性管理職や全職員に対して勉強会を開き計画内容を説明・把握する。
- 令和9年4月～ 管理職候補となる男女職員に対して管理職育成研修を実施する。
- 令和10年4月～ 女性職員のキャリアアップを実施し、管理職候補の面談を実施する。

目標2：男性職員の育児休業取得率を60%以上、女性職員は100%とする。

〈実施時期・取組内容〉

- 令和8年4月～ 全職員に対して、就業規則を基に勉強会を開催し、育児休業法等の説明を行う。
- 令和10年1月～ 全管理職員を対象に、男性部下の育児休業取得に関する制度や支援の方法について研修を行う。
- 令和11年4月～ 配偶者が出産した男性職員を対象に、人事部及び上司から育児休業取得を薦めるとともに、上司主導で部署全体の業務配分について見直す必要があるか精査する。

目標3：従業員全員の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数を1人当たり月40時間未満とする。

〈実施時期・取組内容〉

- 令和8年4月～ 所定外労働の原因の分析及び各部署の業務内容の把握
- 令和9年4月～ 管理職を対象にした意識改革のための外部研修を実施
- 令和10年4月～ 研修成果の事例発表を全職員へ周知する

目標4：職員の家庭環境に合わせた業務時間・業務日の免除制度の拡充を計る。

〈実施時期・取組内容〉

- 令和8年5月～ 看護休暇・介護休暇の取得の仕方について説明
- 令和8年9月～ 業務免除の申請書の提出を促す
- 令和9年3月～ 次年度の申請内容を説明し、有給取得と合わせた休暇の取り方の申請