

『次世代育成支援対策推進法』及び『女性の職業生活における活躍の推進に関する法律』に基づき女性が管理職として活躍し、男女ともに長く勤められる 職場環境を作るため次の行動計画を策定する。

1 計画期間

令和8年4月1日～令和11年3月31日

2 目標

目標①

時間外労働の削減に取り組み、現在の平均残業時間（2.1時間／月）を維持する。

（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目標）

令和8年4月1日から対策を行う。

目標②

男女ともに平均勤続年数 10 年以上を維持する。

（次世代育成支援対策推進法に基づく目標）

令和8年4月1日から対策を行う。

目標③

男性の育児休業所得者を2名以上を目標とする。

（女性活躍推進法に基づく目標）

令和8年4月1日から対策を行う。

目標④

副主任以上の幹部に占める女性の割合を現在の 78.1%から 80%以上にする。

（女性活躍推進法に基づく目標）

令和8年4月1日から対策を行う。

3 対策

目標①の対策

- ・法人本部が毎月の時間外労働実績を集計し、基準値を超えた部署があれば管理者へ改善指導を実施
- ・各事業所で会議時間の短縮、業務の優先順位付け、分担見直しを行い、効率的な働き方を促進
- ・施設長会議において、時間外労働の状況を共有し、改善事例を法人全体で共有

目標②の対策

- ・育児休業後の短時間勤務制度、看護休暇制度等の活用促進
- ・育児、介護と仕事の両立を支援する制度の周知
- ・労働者間の助け合いの好事例発表・評価等による、互いに支え合う職場風土の醸成

目標③の対策

- ・所属長が育児休業制度および産後パパ育休制度の説明を行い、取得希望を個別に確認する仕組みを整備
- ・他事業所からの応援配置や短期パートの活用など、業務を代替できる体制を整備
- ・男性育児取得者の事例を法人内で共有し、取得しやすい職場風土の形成

目標④の対策

- ・管理職手前の職階にある職員を対象とした、昇格意欲の喚起やマネジメント研修の実施
- ・職階に応じた職員同士の交流機会の設定によるネットワーク形成の支援
- ・女性職員のキャリア形成を支援する面談や相談体制の整備