

## 次世代育成対策推進法・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

職員が、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 2025 年 4 月 1 日 ～ 2028 年 3 月 31 日

2.目標と取組内容・実施時期

目標 1 計画期間内に育児休業の取得率を次の水準以上にする。

男性職員 取得率を 50%以上にすること

女性職員 取得率を 80%以上にすること

<対策>

2025 年 4 月～ 男性の育児休暇奨励及び周知するために、職員全員を対象とした研修を実施する。

随時 育児休業の取得希望者を対象とした面談を行い、育児休暇について説明する。

2026 年 4 月～ 男性の育児休暇奨励及び周知するために、職員全員を対象とした研修を実施する。

目標 2 全職員の有給休暇取得の平均日数を雇用形態ごとに 1 日増やす。

<対策>

2025 年 4 月～ 昨年度年次有給休暇の取得状況把握  
職員研修で、有給休暇取得について周知・徹底する。

2025 年 6 月 各事業所において年次有給休暇取得のための繁忙・それ以外の月を整理し公休も含めて 3 日以上連続で休める日を整理する。

2025 年 7 月 職場内広報誌や法人 SNS でその取り組みの周知を行う。

目標 3 本人が働き方に応じて希望した雇用形態の転換を男女ともに 3%増やす。

<対策>

- 2025 年 6 月～ 雇用形態の現状を把握する。  
職員研修で、雇用形態の説明と転換できることについて周知徹底を行う。
- 2025 年 6 月 雇用形態転換者に対して、アンケートを行い、課題を洗い出す。  
随時 雇用形態の転換を希望した職員に対し面談を行い、雇用形態の転換について説明を行う。
- 2026 年 4 月～ 雇用形態変更及び更に雇用形態の希望や現状を把握する。  
職員研修で、雇用形態の説明と転換できることについて周知徹底を行う。
- 2026 年 5 月 雇用形態転換者に対して、アンケートを行い、集計する。  
随時 雇用形態の転換を希望した職員に対し面談を行い、雇用形態の転換について説明を行う。
- 2027 年 4 月～ 雇用形態変更及び更に雇用形態の希望や現状を把握する。  
職員研修で、雇用形態の説明と転換できることについて周知徹底を行う。
- 2027 年 5 月 雇用形態転換者に対して、アンケートを行い、集計する。  
随時 雇用形態の転換を希望した職員に対し面談を行い、雇用形態の転換について説明を行う。
- 2028 年 3 月 達成