

次世代育成支援対策推進法、並びに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く「一般事業主行動計画」を策定いたします。

(公表日：令和7年4月1日)

## 一般事業主行動計画

計画実施期間 2025年4月1日～2030年3月31日

目標Ⅰ	<p><b>出産・育児・職場復帰を支援します。</b></p> <p>&lt;対策&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>●産前には体調に留意し、業務内容に配慮します。</li><li>●育児休業に関する規定の整備、労働者の育児休業中における 待遇及び育児休業後の労働条件に関する事項について周知・啓発の実施をおこないます。</li><li>●育児休業取得の継続と復帰後においても家庭の事情等により申し出が有った場合においては、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します。</li><li>●男性の育児休業取得率50%以上 女性の育児休業取得率90%以上</li><li>●職場復帰を希望する職員の保育園入園支援をおこないます。</li></ul>
目標Ⅱ	<p><b>子育て支援に向けて、子の看護休暇を取得しやすい職場環境づくりを目指します。</b></p> <p>&lt;対策&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>●当法人では子の看護休暇は有給としています。ついては、対象職員への周知を更に図り、子の看護を要する時には子の世話に専念できるようにします。</li></ul>

<p><b>目標Ⅲ</b></p>	<p>役職者に女性を登用し、役職者 50%以上を達成します。</p> <p>&lt;対策&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●役員等任期更新において、女性を役員候補に提案する。</li> <li>●意欲と能力のある女性職員の積極的発掘と選抜した人材の集中的な育成をおこないます。</li> </ul>
<p><b>目標Ⅳ</b></p>	<p>シルバー人材の雇用を推進し更に活躍の場を拡大します。</p> <p>&lt;対策&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●定年退職者等の高年齢者が、その能力や適正等に合わせ、臨時的又は軽易な業務で働くことができるよう、より安心な職場づくりを目指します。</li> </ul>
<p><b>目標Ⅴ</b></p>	<p>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を再度職員に周知します。</p> <p>&lt;対策&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●育児・介護休業制度に必要な資料を整備し、職員への周知を図ります。</li> </ul>
<p><b>目標Ⅵ</b></p>	<p>時間外労働及び休日労働の職場環境づくりを目指します。</p> <p>&lt;対策&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●フルタイム労働者 1 人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数を 30 時間以下にする。</li> </ul>