

一般事業主行動計画

1、 計画期間 2025 年 11 月 1 日～2027 年 10 月 31 日

2、 内 容

≪目標 1≫ 介護・育児休業等取得後の現職又は現職相当職への復帰の為の環境を整備し、職員の平均勤続年数を 5 年以上とする。

【対 策】 2023 年 11 月～ 介護・子育てと仕事の両立を更に推進、従業員と対話しながら勤務の継続を阻害する要因がないか考え、その結果として女性の勤続年数を増やす。

2025 年 11 月～ アンケート等を活用して職員の改善要望を洗い出し、男女ともに働きやすい環境づくりを推進する。

≪目標 2≫ 子育て中の従業員が利用できる各種制度を導入し、制度の利用、促進を図る。

【対 策】 2023 年 11 月～ 各種制度の周知を図りながら、代替職員確保の為の職務を考慮した配置及び職員数を確保し、職員の申出があれば、業務体制や職員全体の環境整備等を見直し、配属部署の転換等、仕事との両立を推進する。

≪目標 3≫ 男女共生社会をめざして男女ともに、育児休業取得率を 100%にする。

【対 策】 2025 年 11 月～ 対象者に対して個別説明と育児休業取得意向の確認を徹底する。職場全体で制度の理解を深め、取得しやすい環境を整える。

≪目標 4≫ 子どもが保護者の働いている所を見ることが出来る機会や、中・高校生並びに、専門学校、短大、大学等の職場体験実習を受入れる機会を設ける。

【対 策】 2025 年 11 月～ 子ども参観日として、職場を見学する場を設けたり、インターンシップ等の就業機会、ボランティア体験等受入れる。

≪目標 5≫ メンタルヘルスケア体制を整え、働きやすい職場を目指す。

【対 策】 2023 年 11 月～ 相談しやすい窓口の設置・周知、必要な情報提供及び教育・研修を行う。

2025 年 11 月～ 現在の課題を洗い出し、必要なメンタルヘルスケア体制を整える。

≪目標 6≫ 職員 1 人当たりの各月ごとの合計時間外労働及び合計休日労働時間数の合計時間数を 20 時間未満とする。

【対 策】 2025 年 11 月～ 定期的に職員の合計時間外労働及び合計休日労働時間数の把握を行い、削減に向けて努力する。