

一般事業主行動計画 (女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法に基づく)

男女ともに全ての職員がその能力を十分に発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい職場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日から令和13年3月31日までの5年間
2. 目標・取組内容・実施時期

目標1：男性社員の育児休業等（育児目的休暇含む）の取得率を50%以上とする。

取組内容：対象となる職員に対し、制度の周知・推奨を図る。

令和8年4月～ 制度の内容を記載したわかりやすい周知文書の検討・作成。

令和8年6月～ 作成した周知文書の配布・説明（対象職員）。

令和8年6月～ 所属長に対し、制度理解を求めるための説明を実施。

目標2：全社員一人当たりの月平均残業時間を20時間以内とする。

取組内容：部門別残業状況把握及び共有、業務時間短縮のための制度の周知。

令和8年4月～ 部門別の残業時間を把握し、状況を確認。

令和8年6月～ 把握した部門別の残業時間の状況を管理職に共有、削減のための方策を検討。

令和8年10月～ 検討した方策を実施するための準備及び業務時間短縮のための制度を全職員に周知。

令和9年4月～ 残業時間削減のための各種方策の実施。

目標3：労働者に占める女性労働者の割合を5%以上とする。

取組内容：求職者に対する積極的な広報及び社内受入体制整備

令和8年6月～ 採用応募状況・施設環境面の整備状況等の分析。

令和8年6月～ 採用募集、広報の方法、社内環境整備の検討。

令和9年4月～ 検討内容に基づく、環境整備及び雇用の実施。

3. 女性の活躍の現状に関する情報公開

(1) 男女間賃金差異

区分	男女の賃金 差異	付記
全職員	162.1 %	■ 対象期間 : 令和6年4月1日～令和7年3月31日
・正社員	115.1 %	■ 正社員 : 再雇用職員、準職員含む
・有期雇用社員	101.4 %	■ 有期雇用社員 : アルバイト (パート・短期雇用含)

(2) 女性管理職比率

管理職数	女性管理職数	女性管理職比率	付記
4人	0人	0.0%	管理職＝現職4ポスト (部長2・課長2)

(3) 男性社員の育児休業等 (育児目的休暇含む) の取得率を50%以上とする。

育児休業等取得率	
令和7年度	40.0 %

(4) 労働者に占める女性労働者の割合を5%以上とする。

女性労働者の割合	
令和7年度	3.7 %