

次世代育成支援行動計画

地域や職場に対する次世代育成支援のために次のように行動計画を策定する。

令和8年3月1日

1. 計画期間 令和8年4月1日 ～ 令和10年3月31日 までの2年間

2. 内容

【目標1】

若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供、トライアングル雇用等を通じた雇い入れ又は職業訓練の推進

《対策》

令和8年4月～

⇒特に学校卒業後3年以上正社員に就いていない者を対象としたトライアングル雇用を通じて若年者の職業定着の推進に努める。

【目標2】

育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備

《対策》

令和8年4月～

- ⇒①男性の育児休業取得を促進するための啓発:育児・介護休業法に定められた出産時育児休業(産後パパ育児休業)の周知から男性職員に育児休業が取得しやすい環境の整備を図る。
- ⇒②育児・介護休業法による育児休業の分割取得で男性職員も育児休業を取得しやすい雇用環境の整備を図る。
- ⇒③妊娠出産の申出をした職員に対する個別周知・取得意向確認の措置を講じる。
- ⇒④職員の育児休業期間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を図る。
- ⇒⑤育児休業後における原職又は原職相当職への復帰のための業務内容や業務体制の見直しを検討する。
- ⇒⑥特定の職種の育児休業取得者については職場復帰のための研修を実施する。
- ⇒⑦育児休業取得者のうち希望者については職種を限定せずに職場復帰のための研修を実施する。
- ⇒⑧妊娠・出産等の申出時に対象者に「仕事と育児の両立」を進めることを目的として育児休業制度の周知を行い、意向を確認する。
- ⇒⑨子が3歳になる前に、3歳から小学校就学前の子の柔軟な働き方を実現するための「仕事と育児の両立支援制」度の周知を行い、意向を確認する。

【目標3】

育児休業等を取得し、又は子育てを行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるようにするための取り組みの実施

《対応》

令和8年4月～

- ⇒①育児休業からの復職後又は子育て中の女性職員を対象とした能力の向上のための取り組み又はキャリア形成を支援するためのカウンセリング等の取り組みを実施する。
- ⇒②従来、主として男性職員が従事してきた職務に新たに女性職員を積極的に配置するための検証や女性職員に対する研修等職域拡大に関する取り組みを実施する。
- ⇒③女性人材のさらなる活用を目指すため女性役員(理事)の登用率の向上を図る。

【目標4】

子供を育てる従業員が利用できる措置の実施を図る

《対応》

令和8年4月～

- ⇒①三歳から小学校就学前の子を養育する労働者に対する所定外労働の制限の周知徹底
- ⇒②三歳から小学校就学前の子を養育する労働者に対する短時間勤務制度の周知徹底
- ⇒③短時間勤務制度適用の養育対象者を小学6年生の年度末(3月31日)まで延長する法人独自制度を定め職員への周知徹底
- ⇒④入社1年未満の職員は育児短時間勤務制度の適用除外であるが、法人が当該職員の家庭事情等に特別に配慮した場合には適用することを育児・介護休業規則等に定める。

【目標5】

従業員が子供の看護のための休暇について、時間単位で取得できることを周知し、利用しやすい制度の導入を図る。

《対応》

令和8年4月～

- ⇒ 現在ある時間単位年休との併用も考慮に入れて看護休暇の時間単位取得の周知を図る。

【目標6】

希望する職員に対する職務や勤務地等の限定制度の実施を検討する。

《対応》

令和8年4月～

- ⇒ 正職員だけでなく育児休業の対象となるパート職員・有期契約職員に対しても勤務地等の限定制度の実施を検討する。

【目標7】

育児・介護休業法に基づく育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業など諸制度の周知を図る。

《対応》

令和8年4月～

- ⇒①目標3と連動して、育児・介護休業法に基づく育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業など諸制度の周知を図る。

- ⇒②特に男性職員に出産時育児休業(産後パパ育児休業)制度を周知して男性職員の育児休業取得率の向上を図る。
- ⇒③男性職員が育児休業を取りづらい雰囲気ができないように管理職に対する育児・介護休業法に関する研修を行う。
- ⇒④育児休業に関する相談体制の充実を図る。
- ⇒⑤男性職員に対して配偶者の妊娠・出産等の申出時に「仕事と育児の両立」を進めることを目的として育児休業制度の周知を行い、意向を確認する。
- ⇒⑥男性職員に対して子が3歳になる前に、3歳から小学校就学前の子の柔軟な働き方を実現するための「仕事と育児の両立支援制」度の周知を行い、意向を確認する。

【目標8】

働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備を図る。

《対応》

令和8年4月～

- ⇒①所定外労働の削減のための措置の実施
- ⇒②管理職の年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施
- ⇒③職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための情報提供

【目標9】

その他の次世代育成支援対策に関する事項

《対応》

令和8年4月～

- ⇒子供が保護者である従業員の働いているところを見ることができる「子ども参観日」の実施を検討する
- ⇒若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供、トライアル雇用等を通じた雇い入れ、適正な募集・採用機会の確保その他の雇用管理の改善又は職業訓練の推進を検討する。
- ⇒求職活動者やインターンシップ者に対するセクシャルハラスメント防止のための法人方針を明確にして、職員への周知と啓発を行う。