

女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく  
**一 般 事 業 主 行 動 計 画**

男女とも全職員が活躍でき、仕事と家庭の両立ができる雇用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（2026 年）4 月 1 日 ～ 令和 11 年（2029 年）3 月 31 日

### 2 学園の課題

これまで育児休業取得の促進や年次有給休暇の取得拡大、法人独自の時間短縮勤務制度の創設などにより、職員一人当たりの平均残業時間は低水準を維持し、女性の育休取得率は 100%に達するなど着実な成果を上げている。一方で、男性職員の育児休業取得率は 33.3%（直近 3 名中 1 名）に留まっており、良好な勤務条件を維持しつつ、男性の家庭参画をさらに促すとともに、男女問わずキャリアと両立できる文化を定着させることが重要である。

### 3 目標と取組内容・実施時期

#### 〈次世代育成支援対策推進法に基づく目標〉

##### 目標 1

男性職員の育児休業取得率を 66%以上（対象者の 3 名中 2 名以上）とする。

##### 〈取組内容〉

- 令和 8 年 4 月～ 配偶者の妊娠・出産報告を受けた際、上司による制度説明と取得意向の確認を個別に行う運用を徹底する。
- 令和 8 年 4 月～ 産後パパ育休（出生時育児休業）や分割取得等のメリットを整理した案内を作成し、対象職員への周知・啓発を行う。
- 令和 8 年 10 月～ 育休を取得した男性職員の業務調整方法や体験談を内部ネットワーク（JMOTT 等）で紹介し、取得しやすい職場環境を醸成する。

#### 〈女性活躍推進法に基づく目標〉

##### 目標 2（「職業生活に関する機会の提供」に関する目標）

管理職（課長級以上）に占める女性職員の割合（現在 37.5%）を維持・向上させる。

##### 〈取組内容〉

- 令和 8 年 4 月～ 将来の管理職候補者に対し、キャリアパス対応研修や意欲醸成のためのマネジメント研修への受講を積極的に勧奨する。
- 令和 8 年 5 月～ 上司による面接を実施し、職員の職務上の希望やライフステージに応じたキャリアプランを把握しながら意見交換する。

#### 〈次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく共通目標〉

##### 目標 3（「職業生活と家庭生活の両立」に関する目標）

全職員の月平均残業時間を 5 時間以内で維持し、業務効率化を推進する。

##### 〈取組内容〉

- 令和 8 年 4 月～ 業務の属人化を解消するため、業務手順書の整備やチーム内での応援体制を強化する。
- 令和 8 年 4 月～ ICT ツールの有効活用による事務作業の自動化やペーパーレス化を促進し、業務効率の高い業務に注力できる環境を整える。