

# 公益財団法人武蔵野市子ども協会

## 一般事業主行動計画

武蔵野市子ども協会では、「次世代育成支援対策推進法」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、職員がその能力を發揮し、働きやすい雇用環境整備を行うため、以下のとおり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 内容

#### 目標1：出産・育児支援制度の充実

##### ● 女性の育児休業取得率及び復職率を100%とする

〈取り組み内容〉

(令和8年4月～)

- ・「出産・育児ハンドブック」を活用する。
- ・社内報の送付や総務課窓口の設置、懇談会・交流会の開催などで情報提供やコミュニケーションを促進し、復職に向けた不安を軽減する。
- ・通信教育助成の案内を行い、スキルアップ支援を行う。
- ・安心して制度を取得できるよう、機動的な職員配置や代替職員の確保に努める。
- ・育児短時間勤務制度の対象者の拡大を検討する。また、令和7年度に導入した育児時差勤務制度の利用向上を図る。

##### ● 男性の出産支援休暇取得率及び育児休業取得率を100%とする

〈取り組み内容〉

(令和8年4月～)

- ・出産予定報告書を活用し、対象職員に出生後休業支援給付金を含む制度を案内し、休暇取得を促進する。
- ・育児休業を取得しやすい職場風土を作るため、所属長や職員に研修や情報提供を行う。
- ・規程を改正し、嘱託職員の出産支援休暇を正規職員と同様の内容とする。

#### 目標2：年次有給休暇等の取得促進

##### ● 全正規職員が年間10日以上の休暇取得

〈取り組み内容〉

(令和8年4月～)

- ・休暇取得率を調査する。
- ・休暇取得促進に向けた取り組みを実施する。(休暇取得促進月間の設定等)
- ・休暇取得率が低い者には、所属長は休暇取得計画を作成する。
- ・全施設に出退勤システムを導入し、所属長が取得状況を随時確認できる体制を整える。

##### ● 嘱託職員の休暇制度の拡充

〈取り組み内容〉

(令和8年4月～)

- ・規程を改正し、嘱託職員の出産支援休暇、慶弔休暇を正規職員と同様の内容とする。
- ・診断書のある病気休暇について、年度につき10日を上限として有給対応とする。

### 目標3：超過勤務時間の縮減

- 1人あたりの平均年間超過勤務時間を120時間以下（事務局は150時間以下）

〈取り組み内容〉

（令和8年4月～）

- ・ 定時退社を行う意識づくりを行う。（週や月に1回ノー残業デーを設定するなど）
- ・ 所属長は超過勤務の多い職員へヒアリングを行い、実態把握・原因分析を行い、行動計画を作成する。
- ・ 全施設に出退勤システムを導入し、所属長が超過勤務状況を随時確認できるようにする。
- ・ 会議・打合せの際は事前に資料を配付し、1時間以内で終了するよう努める。
- ・ 業務の進め方の見直しや削減可能な業務の有無を検討し、負担の軽減につながる工夫を検討する。
- ・ 職員に欠員が生じた際は、機動的な職員配置や代替職員の確保に努める。

### 目標4：女性職員が継続して活躍できる組織体制の整備

- 女性職員の年齢別構成及び経験年数の状況を把握し、世代間の偏りが生じないようにする（年齢別の女性比率の差：最大－最小10%以内）

〈取り組み内容〉

（令和8年4月～）

- ・ 組織の年齢構成・経験年数及び女性割合を分析し、偏りや目標との差異を把握する。
- ・ 採用活動において、組織の年齢構成、男女の比率を踏まえた人材確保を行う。
- ・ 研修やキャリア支援を通じて、職員が長く働き続けられる体制を整備する。

### 目標5：職員間の相互理解と職場の一体感の向上

- 制度を利用する職員と支える職員の双方が安心して働ける職場環境を整備する

〈取り組み内容〉

（令和8年4月～）

- ・ 産育休や育児短時間勤務、病気休暇等、制度を利用する職員を支える側の職員に報いる施策を検討し、計画期間の可能な限り早い時期に実施する。
- ・ 職員双方の負担が過度とならないよう、業務分担や職員配置等必要な体制の整備に努める。
- ・ 支える職員の負担軽減を図ることで、安心して制度を活用できる環境を整備する。
- ・ 職員の意見を聴取し、職場改善や働きやすさの向上に反映する。