

くるみん認定を目指し、両立支援対策の充実を目指す会社

一般事業主行動計画

職員が仕事と子育てを両立させることができ、すべての職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、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～令和13年3月31日までの5年間

2. 内容

目標1：計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上とする。

男性職員・・・取得率75%以上

女性職員・・・取得率90%以上

<対策>

- 令和8年3月～ 各事業所における休業者の業務カバー体制の検討（代替要員の確保、業務体制の見直し）・実施
- 令和8年4月～ 各事業所における職員へ制度パンフレットを回覧し周知を図る。

目標2：事業所内保育施設の運営を継続し、子どもを育てながら働ける環境づくりを提供する。

<対策>

- 事業所内保育施設を継続して運営し、子育て期の職員のみならず、これから結婚・出産を控える職員への周知を図る。

目標3：男性職員の育児休業(出生時育児休業制度含む)の1名以上の活用。

<対策>

- 令和8年4月～ 各事業所における職員へ制度パンフレットを回覧し周知を図る。

目標4：全職員の残業時間を月平均10時間以内とする。

<対策>

- 令和8年5月～ 令和7年度残業時間と有給取得の実績について調査を実施。
- 令和8年7月～ 調査結果を基に法人全体で共有。各施設で目標数値に届く為の、対応策について意見交換を実施。

一般事業主行動計画

女性が管理職として活躍でき、男女ともに長く勤められる職場環境を作るため、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和8年4月1日～令和13年3月31日までの5年間

2. 内容

目標1：管理職(副園長以上)に占める女性労働者の割合を80%以上とする。

<対策>

- 令和8年3月～ 毎月実施している定例会にて、女性活躍に関する意見交換の実施。
- 令和8年10月～ 管理職候補の女性職員及びその園長を対象として、今後のキャリアプランに関する面談を実施。
- 令和10年4月～ 管理職候補の女性職員への研修計画を立案。

目標2：全職員の残業時間を月平均10時間以内とする。

<対策>

- 令和8年5月～ 令和7年度残業時間と有給取得の実績について調査を実施。
- 令和8年7月～ 調査結果を基に法人全体で共有。各施設で目標数値に届く為の、対応策について意見交換を実施。