

次世代法・女性活躍推進法 行動計画

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2025年4月1日～ 2028年3月31日までの 年間

2. 内容

目標1：計画期間中の男性の育児休業取得率100%を継続する

<対策>

- 令和7年4月～ 各職場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、複数担当者制、多能工化など）
・実施制度に関するパンフレットの配布及び役職者への精度の周知

目標2：職員の平均時間外・休日労働時間を5%削減する

<対策>

- 令和7年4月～ 役職者を対象とした業務量の見直し、DX化による事務の効率化や各部署における問題点の検討などの研修を年1回実施

目標3：役職者に占める女性労働者の割合を67%以上にする

<対策>

- 令和7年4月～ 役職者の対象は優秀な人材登用の観点からパート職員にも拡充することで女性登用を促進

【女性活躍推進法】及び【育児・介護休業法】に関する情報公表

データ集計時点「2026年3月」

【女性活躍推進法】

- 男女の賃金の差異（2024年4月～2025年3月）

区分	全社	医師を除く
正規雇用労働者	70.7%	86.2%
非正規雇用労働者	73.1%	131.3%
全体	80.4%	86.9%

- 管理職に占める女性労働者割合

20.0%

- 労働者の一月当たりの平均残業時間

2時間19分

【育児・介護休業法】

○介護離職防止のための雇用環境整備

相談窓口を法人本部総務人事課に設置する

男性の育児休業取得率

100.0% (2024年4月1日～2025年3月31日)