

公益財団法人児童育成協会「行動計画」
(次世代育成支援対策推進法に基づく)

社員がその能力を發揮し、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 3月 1日 ~ 2030年 2月 28日までの5年間

2. 内容

目標1： 所定外労働を削減するため、ノー残業デーを設定、実施する。

<対策>

- ① 毎年度、事業計画・予算作成時における業務改善等の見直し
- ② 所定外労働の現状を把握
- ③ 管理職および社員への周知（毎月）
- ④ ノー残業デーの実施

実施期間：継続して実施

目標2： 年次有給休暇の取得日数を、一人当たり平均年間付与日数の50%以上
およびリフレッシュ休暇5日(最大)とする。

<対策>

- ① 年次有給休暇の取得状況について実態を把握
- ② 計画的な取得に向けた『各個人別年休取得計画表』を作成
- ③ 管理者の管理による取得促進

実施期間：継続して実施

公益財団法人児童育成協会
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

男女ともに全社員が活躍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 4 年 4 月 1 日～令和 9 年 3 月 31 日

2. 内容

目標 1 : 本部 管理職(課長級以上)に占める女性比率を30%以上にする。

<取組内容>

令和 4 年 4 月 ~ 会議等にて現状把握や課題確認を行い、問題意識の共有を図る。
現在の人事評価について、女性にとって不利な昇進基準になっていないか、
男女公正な評価基準になっていないかを精査し、必要に応じて新しい評価
基準を検討する。

令和 5 年 4 月 ~ 新しい評価基準について試行開始する。
新しい評価基準に基づく評価を導入する。

令和 6 年 4 月 ~ 管理職を目指す社員を対象としたキャリア形成や動機付けのためのセミナーを
実施する。

令和 7 年 4 月 ~ 管理職候補の女性社員及びその上司を対象として、今後のキャリアプランに関
する面談を実施する。

3.

目標 2 : 従業員全体の残業時間を月平均15時間以内とする。

<取組内容>

令和 4 年 4 月 ~ 長時間労働是正に関するトップメッセージの発信。
所定外労働の現状を把握し管理職及び社員への周知。
社内検討委員会での検討を開始する。
ノー残業デーの実施。

実施期間 : 継続して実施

【女性活躍の現状に関する情報公表】

管理職に占める女性の割合 本部 16.00% 健全育成事業部 42.85% 全体 30.70%
一ヶ月当たりの平均残業時間 17.5時間 (令和4年1月31日現在)

掲載日 令和4年4月1日