

公益財団法人広島原爆被爆者援護事業団女性活躍推進・子育て支援計画（一般事業主行動計画）

（令和8年4月1日施行）

第1 総則

1 計画の趣旨

公益財団法人広島原爆被爆者援護事業団（以下「事業団」という。）においては、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づき、子育てをする職員の仕事と子育ての両立が図られるよう、職員に対する子育て支援の取組の内容やその実施により達成しようとする目標等を定めた「次世代育成支援計画」を平成23年に策定しました。

また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）に基づき、女性職員が働きやすく、働きがいをもってますます活躍できるような環境づくりに向けて、採用から登用に至るあらゆる段階において実施する取組の内容やその実施により達成しようとする目標等を定めた「女性活躍推進計画」を令和4年に策定しました。

この「次世代育成支援計画」と「女性活躍推進計画」については、令和8年3月をもって計画期間が満了することから、これらに続く次期計画の策定にあたり、その趣旨や取組内容において、相互に密接な関係がある両計画を統合し、引き続き、女性職員はもとより全ての職員が働きがいをもって生き生きと活躍できるよう、女性活躍、子育て支援及び仕事と家庭生活の両立に向けた取組を一体的に推進します。

事業団一般事業主行動計画の策定経緯

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画 (令和4年4月1日～)	女性活躍推進計画				一般事業主行動計画（女性活躍推進計画・次世代育成支援計画） (第1期) R8～R12
	第1期 R4～R7				
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 (平成23年4月1日～)	次世代育成支援計画				
	第1期 H23～H26	第2期 H27～H30	第3期 H31～R4	第4期 R5～R7	

2 計画期間

この計画は、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間の計画期間とします。

3 対象職員

この計画は、事業団に所属する常勤職員を対象とするものです。なお、嘱託職員及び臨時職員については、人事管理の違いや適用されない制度もあるため、適用される範囲内で推進します。

4 計画の推進

この計画は、事業団事務局及び各園が連携し、女性活躍、子育て支援、仕事と家庭生活の両立に向けた取組を一体的に推進します。また、計画の実施状況や社会経済情勢の変化等を踏まえ、必要に応じ、内容の見直しを行います。

第2 具体的取組及び目標(1～3の取組期間：令和8年4月1日～)

1 女性職員の活躍推進

(1) 女性職員の採用拡大

事業団の業務に期待される能力を有する多くの優秀な女性を幅広く採用できるよう、採用試験の女性受験者の拡大に向けて、ホームページにおいて、女性職員の活躍事例等を掲載するなど、女性が事業団で働くことについての魅力を積極的にPRします。

- 女性職員の活躍に係る情報の公開(管理監督職比率、採用比率、育休取得率等)
- 女性職員の活躍事例や育児支援制度等の掲載(今回の広島市のプランにない取組)

【目標】

項目	現 状	目 標
採用した職員に占める女性職員の割合	46.7% 〔令和3年度から 令和7年度の合計〕	50%以上 〔令和8年度から 令和12年度の合計〕

(2) 女性職員の育成・登用

女性職員が管理監督職に必要な知識や能力を修得できるよう、引き続き、役職や担当業務リーダーなどへの配置を進めます。

また、女性職員が仕事と家庭生活の両立を図ることに資するよう、育児休業復帰後のキャリア形成を支援するための研修等の実施に取り組みます。

- 女性職員の役職や担当業務リーダーへの配置(今回の広島市のプランにない取組)
- 育児休業復帰後の女性職員のキャリア形成支援に関する研修の実施

【目標】

項目	現 状	目 標
管理監督職員(副主任介護員以上)に占める女性の割合	44.9% (令和8年3月31日)	50%以上 (令和13年4月1日)

(3) 女性職員の健康推進

女性職員が健康に留意しその能力を十分に発揮できるよう、性差の影響による健康上の課題への理解を深める必要があることから、職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組や女性が相談しやすい体制づくりを推進します。

- 女性の健康週間での健康情報の発信
- ライフサポート休暇の周知・理解促進
- 婦人科検診(子宮頸がん・乳がん検診)の受診促進
- 更年期障害に対する理解促進

2 子育て支援

(1) 子育て支援に関する制度・取組の周知

全職員が、特別休暇や育児休業等の各種子育て支援制度、母性保護・母性健康管理に関する制度、さらには出産費用の給付等の支援措置（以下「各種支援制度」という。）についての情報をいつでも得られる環境を整えるとともに、休暇や休業の取得の促進等に向け、各種の情報提供、啓発、相談の実施等に取り組みます。

- 仕事と子育ての両立のためのサポートハンドブックの配付による各種支援制度等の全職員への情報提供
- 仕事と家庭生活の両立支援に係る職場研修の実施
- 不妊治療休暇の周知及び不妊治療を受けやすい職場環境の整備

(2) 妊娠中・出産後の女性職員に対する支援

妊娠中及び出産後の女性職員が、子どもを安心して産み育てることができる環境を整えます。

- 所属長による育児支援制度利用の働きかけ
- 育児休業中の職員に対する職場情報の提供
- 妊娠した女性職員への育児支援制度の利用例等の提示
- 妊娠中・出産後の女性職員に配慮すべき事項の提示
- 女性職員が育児支援制度を利用しやすい環境づくり

(3) 男性職員が子育てをしやすい環境の整備

- ・ 男性職員が、中・長期にわたり育児に参加することができるよう、育児休業取得を促進します。
- ・ 妊娠中や出産後の配偶者に対する支援を図るため、配偶者の出産時における男性職員の休暇取得を促進します。

- 仕事と子育ての両立のためのサポートハンドブックの配付による周知（再掲）
- 所属長による長期の育児休業取得等の働きかけ
- 配偶者の出産時等における男性職員の休暇及び育児休業の取得の促進
- 男性職員が育児支援制度を利用しやすい環境づくり

(4) 職員が気兼ねなく子育てをすることができる職場全体の支援

職員が男女ともに仕事と子育てを両立させるためには、所属長をはじめとする職場全体の理解と支援が必要であり、職員の子育てを職場全体で支える体制を整えます。

- 育児休業取得の影響や業務量に応じた人員配置
- 所属長及び主任等による各種支援制度利用の働きかけ

【目標】

項目	現 状	目 標
男性職員の育児休業取得率	100% (令和7年度)	100% (令和12年度)
配偶者出産休暇及び育児参加休暇を合計5日以上取得した男性職員の割合	100% (令和7年度)	100% (令和12年度)

3 仕事と家庭生活の両立

(1) 超過勤務の縮減及び休暇取得の促進

- ・ 女性職員等の活躍や職員の子育て支援を進め、また、職員一人一人が健康で豊かな生活を送るためには、超過勤務（時間外勤務及び休日勤務）を縮減し、休暇取得を促進することが必要です。
- ・ また、少子高齢化等に伴い社会構造が大きく変化する中で、全ての職員が最大限に能力を発揮し、限られた時間で効率よく高い成果を上げることによって、サービスの質を向上させる必要があります。そのため、業務の効率化や業務改革などに取り組みます。
- ・ 所属長は、常に業務の進め方、職員間の業務配分の点検等を行い、職員に指導するとともに、職場のコミュニケーションの活性化や業務の相互応援体制を整え、自ら率先して休暇を取得するなど、超過勤務の縮減及び休暇取得の促進に努めるものとします。

- 「仕事と子育ての両立のためのサポートハンドブック」及び「介護サポートハンドブック」の配付(再掲)
- 所属長による超過勤務状況の定期的な把握・指導
- 仕事と家庭生活の両立支援に係る職場研修の実施(再掲)
- 子育てや介護をする職員に対する時間外勤務の制限等の周知
- 業務の応援体制の整備や超過勤務縮減の意識啓発
- 所属長による定時退勤・年次有給休暇取得の率先実施
- 事務事業の廃止や業務改善、ワークスタイル改善などによる超過勤務の縮減
- 勤務間インターバル(休息时间)の十分な確保を前提とした超過勤務の事前命令

【目標】

項目	現 状	目 標
超過勤務時間 (月平均)	5.6時間 (令和6年度)	5.6時間以下 (令和12年度)
年次有給休暇取得日数 (年平均)	9.4日 (令和7年)	10日以上 (令和12年)

(2) その他の環境整備

ハラスメント相談員の配置等による総合的なハラスメント対策や、職員の心の健康を保つためのメンタルヘルス対策の実施により、仕事と家庭生活を両立できる職場にするための環境整備を進めます。

- 総合的なハラスメント対策の実施
- メンタルヘルス対策の実施
- 育児等を行う職員に対する人事異動の配慮