（公益財団法人）世田谷区保健センター一般事業主行動計画（第五次）

１　目　的

本計画は、「次世代育成支援対策推進法」及び「女性活躍推進法」に基づき、公益財団法人世田谷区保健センターの全ての職員が、働きやすくその能力を十分に発揮できるとともに、仕事と生活の調和が図れる雇用及び職場環境の整備を目的とする。

２　目　標

本計画の目的達成のために、以下の目標を定める。

目標１　適正な労働時間管理により、時間外労働時間を削減し、ワークライフバランスを推進する。

目標２　育児や介護を両立させる職員に対する職場理解の推進、また職員の育児休業、育児休暇、介護休暇の利用を促進する。

目標３　女性職員が意欲的に能力を最大限に発揮出来るよう、長期的なキャリア形成を支援する。

３　計画の位置付け

（１）位置付け　本計画は「次世代育成支援対策推進法」及び「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画である。

（２）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年とする。

４　施策内容

本計画の３つの目標を達成に向け、以下の施策内容に取り組む。

目標１　適正な労働時間管理により時間外労働を削減し、ワークライフバランスを推進する。（次世代育成支援対策推進法）

＜対　策＞

（１）令和８年４月～

労働時間に対する正しい知識及び働き方改革に対する意識の定着に努める。

（２）令和８年４月～

職員の月平均時間外勤務を概ね１０時間程度まで縮減する。

（３）令和８年４月～

年次有給休暇、子の看護休暇等の年次切り替え時の失効ゼロを目指す。

（４）令和８年４月～

各所属における計画的な有給休暇取得を奨励し、平均取得日数を１０日以上確保に向けて、取得しやすい環境整備に努める。

目標２　育児や介護と仕事の両立支援制度の職場理解の推進、また職員の育児休業、育児休暇、介護休暇の利用を促進する。（次世代育成支援対策推進法）（女性活躍推進法）

＜対　策＞

（１）令和８年４月～

職員の育児・介護休暇制度への理解を深め、取得推進に向けた周知を進める。

（２）令和８年４月～
男性職員の育児参加促進に向けた課題及び男女ともに子育てがしやすい対策等を検討し、男性育児休業対象者が発生した場合、取得率１００％を目指す。
（３）令和８年１０月～
介護休暇制度の周知機会を増やし、制度利用の推進を図る。

目標３　女性職員が意欲的に能力を最大限に発揮出来るよう、長期的なキャリア形成を支援する。（女性活躍推進法）

＜対　策＞
（１）令和９年１月～
職員が、出産、子育て、家族介護等を要す期間に入る場合にも、あらかじめ働き続けるイメージが持てるよう、キャリア形成のための職場内研修、管理職研修を実施する。
（２）令和８年４月～
女性管理職を１名以上増やす。
（３）令和８年１０月～
女性職員育成に関する管理職の意識啓発に努める。

《女性の活躍に関する情報について》

女性活躍推進法に基づき、女性の活躍に関する情報を下記のとおり公表します。

① 労働者に占める女性労働者の割合　　８３．３％
（有期契約労働者含む　2026年2月時点）

② 役付職級にある者に占める女性労働者の割合　５８．８％
（係長職以上）

③ 有給休暇取得率　　４８．５％
（2024年度実績）