

公益財団法人柏市医療公社行動計画

職員が仕事と子育てを両立させることができ、また、女性が活躍できる雇用環境を整備し、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：計画期間における男性の平均育児休業取得率を 50%以上 とする。

<対策>

- ☑ 令和 8 年 4 月～ 制度の周知及び取得意向の確認・相談体制を整備する。
- ☑ 令和 9 年 4 月～ 育児休業を取得しやすい職場環境づくりのため、管理職向け研修の実施や職場全体のバックアップ体制（代替人員・業務分担の見直し等）を構築・推進する。

目標 2：フルタイム労働者 1 人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日の合計時間数を 45 時間未満 とする。

<対策>

- ☑ 令和 8 年 4 月～ 各部署における労働時間・時間外労働の実態把握を行い、課題の抽出および業務見直しの検討開始。
- ☑ 令和 9 年 4 月～ 部署ごとの業務シフティング（タスクシフティング）導入、業務効率化推進により長時間労働の是正を図る。

一般事業主行動計画策定・変更届

届出年月日 令和 8 年 7 月 24 日

都道府県労働局長 殿

(ふりがな)

一般事業主の氏名又は名称

公益財団法人柏市医療公社

(ふりがな)

(法人の場合) 代表者の氏名

代表理事 岡村 秀明

主たる事業

住

所

〒277-0827

千葉県柏市布施 1 番地 3

電話番号

04-7134-2000

一般事業主行動計画を（策定・変更）したので、次世代育成支援対策推進法第 12 条第 1 項又は第 5 項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第 8 条第 1 項又は第 7 項の規定に基づき、下記のとおり届け出ます。

記

1. 常時雇用する労働者の数 680 人（うち有期雇用労働者 201 人）
〔男性労働者の数 235 人
女性労働者の数 445 人〕
2. 一般事業主行動計画を（策定・変更）した日 令和 8 年 7 月 24 日
3. 変更した場合の変更内容
① 一般事業主行動計画の計画期間
② 目標又は次世代育成支援対策・女性活躍推進対策の内容（既に都道府県労働局長に届け出た一般事業主行動計画策定・変更届の事項に変更を及ぼすような場合に限る。）
③ その他
4. 一般事業主行動計画の計画期間 令和 8 年 4 月 1 日 ～ 令和 13 年 3 月 31 日
5. 規定整備の状況
① 有期雇用労働者も対象に含めた育児休業制度 (有・無)
② 有期雇用労働者も対象に含めたその他の両立支援制度 (有・無)
6. 一般事業主行動計画を外部へ公表した日又は公表予定日 令和 8 年 7 月 24 日
7. 一般事業主行動計画の外部への公表方法
① インターネットの利用（女性活躍・両立支援総合サイト（両立支援のひろば、女性の活躍推進企業データベース）／自社のホームページ／その他（ ））
② その他の公表方法（ ）
8. 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法
① 事業所内の見やすい場所への掲示又は備付け ② 書面の交付 ③ 電子メールの送信
④ その他の周知方法（ ）
9. 一般事業主行動計画を定める際に把握した職業生活と家庭生活との両立に関する状況の分析の概況
① 育児休業等の取得の状況に関する状況把握・分析の実施 (済)
② 労働時間の状況に関する状況把握・分析の実施 (済)
10. 達成しようとする目標の内容（数値目標で代表的なもののみを記載。）
① 育児休業等の取得の状況に関する目標の内容
（計画期間における男性の平均育児休業取得率を 50% 以上とする。）
② 労働時間の状況に関する目標の内容
（フルタイム労働者 1 人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日の合計時間数を 45 時間未満とする。）
11. 女性の職業生活における活躍に関する情報の公表の方法
① インターネットの利用（女性の活躍推進企業データベース／自社のホームページ／その他（ ））
② その他の公表方法（ ）
12. 次世代育成支援対策推進法第 13 条に基づく認定（トライくるみん認定・くるみん認定）の申請をする予定 (有・無・未定)

14. 次世代育成支援対策の内容

行動計画策定 指針の事項		次世代育成支援対策の内容として定めた事項
1 雇用環境の整備に関する事項	(1) 妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立等を支援するための雇用環境の整備	ア 妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保に係る制度の労働者に対する周知や情報提供及び相談体制の整備、配偶者が流産・死産（人工妊娠中絶を含む。）した労働者が休暇を取得しやすい環境の整備等の実施 イ 男性の子育て目的の休暇の取得促進 ウ 小学校第四学年以降のこどもや孫の子育てのための休暇制度の導入 エ 育児・介護休業法の育児休業制度を上回る期間、回数等の休業制度の実施 オ 育児休業制度や短時間勤務制度を利用しやすく、育児休業後に職場復帰しやすい環境の整備として次のいずれか一つ以上の措置の実施 (ア) 男性の育児休業取得を促進するための措置の実施 (イ) 育児休業に関する規定の整備、労働者の育児休業中における待遇及び育児休業後の労働条件に関する事項についての周知 (ウ) 育児休業期間中や短時間勤務制度利用中の代替要員の確保や業務内容、業務体制の見直し等 (エ) 育児休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上のための情報提供 (オ) 育児休業後における原職又は原職相当職への復帰のための業務内容や業務体制の見直し カ 育児休業等を取得し、又は子育てを行う労働者が就業を継続し、活躍できるようにするための、次のいずれか一つ以上の取組の実施 (ア) 女性労働者に向けた取組 ① 若手の女性労働者を対象とした、出産及び子育てを経験して働き続けるキャリアイメージの形成を支援するための研修 ② 社内のロールモデルと女性労働者をマッチングさせ、当該労働者が働き続けていく上での悩みや心配事について相談に乗り助言するメンターとして継続的に支援させる取組 ③ 従来、主として男性労働者が従事してきた職務に新たに女性労働者を積極的に配置するための検証や女性労働者に対する研修等職域拡大に関する取組 ④ 管理職の手前の職階にある女性労働者に対する研修等職域拡大に関する取組 (イ) 子育て中の労働者に向けた取組 ① 育児休業からの復職後又は子育て中の労働者を対象とした能力の向上のための取組又はキャリア形成を支援するためのカウンセリング等の取組 ② 今後のキャリア形成の希望に応じた両立支援制度の利用や配偶者との家事分担等の検討を促すためのキャリア研修の実施 (ウ) 管理職に向けた取組等 ① 企業トップ等による仕事と子育ての両立の推進及び子育て中の能力発揮に向けた職場風土の改革に関する研修等の取組 ② 女性労働者の育成に関する管理職研修等の取組 ③ 働き続けながら子育てを行う労働者のキャリア形成のために必要な業務体制及び働き方の見直し等に関する管理職研修 ④ 育児休業制度や短時間勤務制度等を利用して中長期的に処遇上の差を取り戻すことが可能となるような昇進基準及び人事評価制度の見直しに向けた取組 ⑤ 育児休業や短時間勤務制度等の制度利用者のキャリア形成・能力開発を行っていく必要があることや、円滑な制度利用のために業務を代替する周囲の労働者の業務見直しや評価への配慮が求められることについての管理職向けの情報提供や研修の実施 (エ) その他環境の整備 各企業における次世代育成支援対策の推進体制の整備を図る方策として、企業トップによる仕事と子育ての両立支援の推進が重要であるという考え方を明確にした強いメッセージの発信
		キ こどもを育てる労働者が利用できる次のいずれか一つ以上の措置の実施 (ア) 小学校就学後のこどもを養育する労働者に対する所定外労働の制限 (イ) 小学校就学後のこどもを養育する労働者に対する短時間勤務制度 (ウ) フレックスタイム制 (エ) 始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度 (オ) 在宅勤務等
		ク こどもを育てる労働者が利用できる事業所内保育施設の設置及び運営

15. 一般事業主行動計画を定める際に把握した女性の職業生活における活躍に関する状況の分析の概況
 (1) 基礎項目の状況把握・分析の実施 (済)
 (2) 選択項目の状況把握・分析の実施 (把握した場合、その代表的なもののみを記載)
 ()
 (3) 男女の賃金の差異の状況把握の実施 (済)
 (事業年度：令和 7 年 4 月 1 日 ～ 令和 8 年 3 月 31 日)
16. 達成しようとする目標及び取組の内容の概況 (一般事業主行動計画を添付する場合は記載省略可)
 (1) 達成しようとする目標の内容 (常時雇用する労働者数 301 人以上の事業主は、分類について次頁の表の左欄の数字を記載。数値目標で代表的なもののみを記載。)
 (i) 1 つ目の達成しようとする目標の内容

分類	管理職に占める女性労働者の割合を 45%以上に向上させる。
①	

- (ii) 2 つ目の達成しようとする目標の内容 (常時雇用する労働者数 301 以上の事業主は必ず記載)

分類	年次有給休暇取得率を 75%以上に向上させる。
②	

表

達成しようとする目標に関する事項 (分類)	達成しようとする目標に関連する項目
① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	・採用した労働者に占める女性労働者の割合 (区) ・男女別の採用における競争倍率 (区) ・労働者に占める女性労働者の割合 (区) (派) ・男女別の配置の状況 (区) ・男女別の将来の育成を目的とした教育訓練の受講の状況 (区) ・管理職及び男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識 (区) (派：性別役割分担意識など職場風土等に関する意識) ・管理職に占める女性労働者の割合 ・各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合 ・男女別の 1 つ上位の職階へ昇進した労働者の割合 ・男女の人事評価の結果における差異 (区) ・セクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況 (区) (派) ・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績 (区) (派：雇入れの実績) ・男女別の再雇用又は中途採用の実績 (区) ・男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績 ・非正社員の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況 (区) ・男女の賃金の差異 (区)
② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備	・男女の平均継続勤務年数の差異 (区) ・10 事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合 (区) ・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間 (区) ・男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度 (育児休業を除く。)の利用実績 (区) ・男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績 ・労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間 (健康管理時間) の状況 ・労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間 (健康管理時間) の状況 (区) (派) ・有給休暇取得率 (区)

(記載要領)

1. 「届出年月日」欄は、都道府県労働局長に「一般事業主行動計画策定・変更届」（以下「届出書」という。）を提出する年月日を記載すること。
2. 「一般事業主の氏名又は名称、代表者の氏名、主たる事業、住所及び電話番号」欄は、申請を行う一般事業主の氏名又は名称、主たる事業、住所及び電話番号を記載すること。一般事業主が法人の場合にあっては、法人の名称、代表者の氏名、主たる事業、主たる事務所の所在地及び電話番号を記載すること。電話番号については、主たる事務所の電話番号を記載すること。
3. 「一般事業主行動計画を（策定・変更）」欄は、該当する文字を○で囲むこと。
4. 「1. 常時雇用する労働者の数」欄は届出書を提出する日又は提出する日前の1か月以内のいずれかの日において常時雇用する労働者の数、うち有期雇用労働者の数及び男女別労働者の数を記載すること。
5. 「2. 一般事業主行動計画を（策定・変更）した日」欄は、該当する文字を○で囲むとともに、策定又は変更した日を記載すること。
6. 「3. 変更した場合の変更内容」欄は、該当するものの番号を○で囲むこと。
7. 「4. 一般事業主行動計画の計画期間」欄は、策定した一般事業主行動計画の計画期間の初日及び末日の年月日を記載すること。
8. 「5. 規定整備の状況」欄は、該当する文字を○で囲むこと。
9. 「6. 一般事業主行動計画を外部へ公表した日又は公表予定日」欄は、策定した一般事業主行動計画を「両立支援のひろば」等に公表した年月日又は公表を予定している年月日を記載すること。
10. 「7. 一般事業主行動計画の外部への公表方法」及び「11. 女性の職業生活における活躍に関する情報の公表の方法」欄は、該当するものの番号を○で囲み、①を○で囲んだ場合は、括弧内の具体的方法を○で囲むか、記載すること。②を○で囲んだ場合は、①以外の公表の方法を記載すること。なお、当該欄については、公表が義務である事業主については、必ず記載すること。また、努力義務である事業主については、公表を行っている場合に記載すること。
11. 「8. 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法」欄は、該当するものの番号を○で囲み、④を○で囲んだ場合は、①から③以外の周知の方法を記載すること。なお、当該欄については、周知が義務である事業主については、必ず記載すること。また、努力義務である事業主については、周知を行っている場合に記載すること。
12. 「9. 一般事業主行動計画を定める際に把握した職業生活と家庭生活との両立に関する状況の分析の概況」欄は、①については、次世代育成支援対策推進法施行規則第1条の2第1項第1号の事項について把握・分析を実施した場合は、（済）を○で囲み、②については、次世代育成支援対策推進法施行規則第1条の2第1項第2号の事項について把握・分析を実施した場合は、（済）を○で囲むこと。
13. 「10. 達成しようとする目標の内容」欄は、一般事業主行動計画に定めた達成しようとする目標（数値目標で代表的なもの）の内容について記載すること。なお、届出書とともに一般事業主行動計画を添付する場合は、10欄の記載は省略することができること。
14. 「12. 次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定（トライくるみん認定・くるみん認定）の申請をする予定」欄は、該当する文字を○で囲むこと。
15. 「13. 次世代育成支援対策推進法第15条の2に基づく特例認定（プラチナくるみん認定）の申請をする予定」欄は、該当する文字を○で囲むこと。
16. 「14. 次世代育成支援対策の内容」欄は、一般事業主行動計画の内容として定めた事項について、行動計画策定指針（平成26年内閣府、国家公安委員会、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省告示第1号）において一般事業主行動計画に盛り込むことが望ましいとされている事項を定めた場合は、その記号（1の（1）のアからチ、1の（2）のアからオ又は2の（1）から（5））を○で囲み、その他の項目を定めた場合は1の（1）の「その他」、1の（2）の「その他」又は2の「その他」にその概要を記載すること。変更届の場合は、変更後の一般事業主行動計画の内容として定められている項目の全てについて○で囲み、又は記載すること。
17. 「15. 一般事業主行動計画を定める際に把握した女性の職業生活における活躍に関する状況の分析の概況」欄は、（1）については、①採用した労働者に占める女性労働者の割合、②男女の平均継続勤務年数の差異、③労働者一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数等の労働時間の状況、④管理的地位にある労働者（管理職）に占める女性労働者の割合について把握・分析を実施した場合は、（済）を○で囲み、（2）については、把握・分析を実施した場合は、その項目を記載すること（代表的なもののみを記載）。（3）については、常時雇用する労働者数301人以上の事業主が把握した場合又は常時雇用する労働者数300人以下の事業主が選択項目として把握した場合は、（済）を○で囲むこと（（2）には記載しない）。（3）については、常時雇用する労働者数301人以上の事業主が把握した場合又は常時雇用する労働者数300人以下の事業主が選択項目として把握した場合は、（済）を○で囲むこと（（2）には記載しない）。また、「事業年度」の欄に男女の賃金の差異を把握した事業年度を記載すること。ただし、令和5年9月末までの間、常時雇用する労働者数301人以上の事業主にあつては、男女の賃金の差異を把握していない場合、届出書を提出する年月日が属する事業年度を記載すること。