

学校法人NHK学園 一般事業主行動計画

（次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法 一体型）

1. 計画期間

2026年4月1日～2029年3月31日（3年間）

2. 基本方針

仕事と家庭生活の両立および女性の活躍を推進し、職員およびスタッフがその能力を十分に発揮できる職場づくりを進めるため、次世代育成支援対策推進法（次世代法）および女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）に基づき、実効性のある取組を実施する。

3. 現状と課題

○育児休業等の取得状況

2025年度までの一般事業主行動計画（3年間）の期間中、育児休業取得率は男性、女性ともに100%だった。育児短時間勤務制度、育児を行う者の所定外勤務の免除や時間外勤務の制限などのほか、育児相談窓口も積極的に周知するなど、仕事と家庭を両立できるよう更なる支援が求められる。

○労働時間の状況

2025年度の各月の法定時間外労働時間と法定休日労働時間の合計時間数の平均は、最も多かった月で5時間に満たなかった。一方で、部署による偏りや管理職の長時間労働の傾向が見られ、改善が求められる。

4. 目標と取組内容

【目標1】仕事と子育ての両立支援の促進【次世代法】

◎仕事と子育てを安心して両立できるよう、支援制度の更なる周知を進める。

◎育児休業取得率を100%にするとともに、育児休業および育児目的休暇等の積極的な取得をはかる。

[取組内容]

2026年9月

両立支援制度に関する一覧を作成し、学園内ポータルサイト等で周知

2026年10月～2027年1月

管理職を対象にした研修等 計画・実施

※仕事と子育ての両立に関し、引き続き個別の意向聴取・配慮（該当者）

【目標2】働き方の見直しを進めて長時間労働を是正【次世代法】

◎法定時間外労働時間および法定休日労働時間の合計時間数の平均を
各月10時間未満とする。

◎管理職の健康管理時間の短縮を進める。

[取組内容]

2026年7月～

勤怠管理システムで労働時間データを毎月、点検し、長時間労働の傾向
が強い職場に対して注意喚起

2026年9月～

業務量削減・生産性向上に向けた各職場の取り組みを共有・促進、部局
間の連携を推進

【目標3】年次有給休暇の一人10日以上取得を目指す【次世代法】

2025年度までの一般事業主行動計画（3年間）の期間では毎年度、
職員の約7割が年次有給休暇を10日以上取得した。

◎夏季や年末年始の時期に会議休止期間を設けるなど、連続休暇を取得し
やすい環境をつくる。

◎管理職による休暇取得を促進する。

[取組内容]

2026年7月～

勤怠管理システムで年次有給休暇の取得状況を定期的に点検

2026年8月

約2週間の会議休止期間を設けるほか、一斉休館日を2日間設定し、そ
の前後に連続した有給休暇の取得を推奨

2026年10月～

各部署で年次有給休暇の取得計画を策定

【目標４】女性管理職の割合３０％以上【女性活躍推進法】

２０２５年度の管理職に占める女性の割合は３２％余で、事業所規模を考えると比較的高い水準となっている。

◎管理職の女性割合を引き続き３０％以上とする。

[取組内容]

２０２６年１０月～

スキルアップに向けた研修等を展開