

社会福祉法人 最勝会

次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

当法人に勤務する全ての職員がその能力を発揮でき、仕事と家庭の両立ができる雇用環境の整備を行うとともに、女性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8年7月1日～令和13年6月30日（5年間）

2. 目標と取組内容・実施時期

<次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法共通の目標>

目標1

職員1人あたりの年次有給休暇の取得率を70%以上とする。

<実施時期・取組内容>

- 令和8年7月～ 施設及び部門ごとに年次有給休暇の取得状況を定期的に把握する。
- 令和8年7月～ 取得が著しく少ない職員について、取得できない原因の把握と対応策の検討を行う。

目標2

全職員1人あたりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数を、各月ともに30時間未満とする。

<実施時期・取組内容>

- 令和8年7月～ 業務効率化を可能とする機器の導入を推進するとともに、時間外労働時間の削減の意識付けを図っていく。
- 令和8年7月～ 施設及び部門ごとに時間外労働・休日労働の状況を毎月把握し、長時間労働が見られる部門の業務分担を見直す。

<次世代育成支援対策推進法に基づく目標>

目標3

将来的に「育児休業取得率100%」及び「1か月以上の育休取得」を目指し、計画期間内に、男性の育児休業取得率を50%以上とする。

<実施時期・取組内容>

- 令和8年7月～ 育児休業等の制度について全職員への周知を行うとともに、本人又は配偶者の妊娠・出産の申出があった職員に対する制度の個別周知及び取得意向の確認を徹底する。
- 令和9年4月～ 育児休業取得者の代替要員の確保及び業務体制の見直しを進め、男性職員が育児休業を取得しやすい職場環境を整備する。

<女性活躍推進法に基づく目標>

目標 4

管理職に占める女性職員の割合を50%以上とする。

<実施時期・取組内容>

- 令和8年7月～ 人事考課を通じて将来に向けての意向等を確認するとともに、研修等への参加について促していく。
- 令和8年9月～ 正職員から管理職への転換を推奨し、雇用の安定化を図るとともに、非正規雇用職員のキャリアアップを促していく。
- 令和9年4月～ 指導職員以上を対象とした、社会保険労務士等によるキャリアアップ及びライフステージに合わせた働き方等の意識啓発を目的とした研修の開催を検討する。