

## 社会福祉法人栄光会 一般事業主行動計画

令和 6年 4月 1日

当法人では、次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法にする『一般事業主行動計画』を策定し、これを実践することで、職員の仕事と家庭の両立支援に取り組んでいます。

計画期間 令和6年4月1日～令和11年3月31日までの5年間

### 「次世代育成法」

#### ○ 内容

<目標1>男性職員のうち、配偶者が出産した男性職員の総数に対して、育児休業等を取得した職員の割合を20%以上とすること。

#### 【対 策】

令和6年4月～館内掲示・ホームページ等を活用した行動計画の周知

令和6年8月～施設長、管理職への働きかけ

各施設担当者による対象職員への制度の説明、取得の促進

各施設内の全体会議等での制度周知

各年度3月～各施設にて対象職員数と育児休業取得の実績を集計。取得率によっては、男性職員の育児休業（休暇）取得を促進する新たな措置の検討

<目標2>女性職員の育児休業等取得率を90%以上とすること。

#### 【対 策】

令和6年4月～館内掲示・ホームページ等を活用した行動計画の周知

令和6年6月～育児休業を取得した職員に、職場復帰に関する環境の整備状況等について聞き取り調査を実施

令和6年8月～上記をもとに問題点・改善点の有無について検討する

各施設において育児休業取得者の経験談を若手職員へ提供する機会の設定を検討

<目標3>所定外労働の削減並びに年次有給休暇取得促進の措置を講じつつ、令和6年度内において平均的な1週の労働時間が45時間以上の職員の割合を5%以下とすること。

**【対 策】**

- 令和 6 年 4 月～館内掲示・ホームページ等を活用した行動計画の周知  
令和 6 年 6 月～対象職員の把握のため、各施設にて正職員の前年度の 1 週あたりの労働時間数を調査  
令和 6 年 9 月～各部署において、管理職への研修(年 2 回)、業務の見直し、人員体制の見直し等、労働時間削減のための施策を検討し、順次実施

<目標 4>年次有給休暇の平均取得日数を年 11 日以上とする。

**【対 策】**

- 令和 6 年 4 月～館内掲示等を活用した行動計画の周知  
連続した年次有給休暇の取得促進のための職場環境の醸成  
各年度 6 月～年次有給休暇の取得促進策として、館内掲示等で職員自身、配偶者、子どもの誕生日、学校行事への参加日や結婚記念日等における休暇の取得を呼びかける。

「女性活躍推進法」

○内容

<目標 5>管理職（課長級以上）に占める女性割合を 40%以上にする。

**【対 策】**

- 令和 6 年 4 月～前年度の女性役職者面談実施時の結果をもとに、現状の課題等を把握。また、職員個々の目標及びキャリアアップへの意向を把握。  
令和 6 年 6 月～把握した個々の意向を基に法人内で人事を検討し、適任と認められる者に対し、昇格の検討を行う  
令和 7 年 4 月～管理職に占める女性割合が継続的に 40%を維持できるよう、調査、改善を引き続き行う。

<目標 6>男性の平均勤続年数に対する女性の平均勤続年数割合を 70%以上に  
にする。

**【対 策】**

- 令和 6 年 4 月～館内掲示、ホームページ等を活用した行動計画の周知  
令和 6 年 6 月～各施設の会議等での両立支援に関する制度周知。  
各年度 3 月～施設ごとに男女の平均勤続年数を把握し、問題点を精査し、改善策を検討。