

# 社会福祉法人ともしび福祉会行動計画



【計 画 期 間】

令和7年4月1日～令和10年3月31日

# 女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

## 1. 目的

社会福祉法人ともしび福祉会に勤務する職員がその能力を発揮し、仕事と家庭の調和を図り、働きやすい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。

## 2. 計画期間

2025年 4月 1 日～2028 年 3 月 31 日

## 3. 法人の課題

男女間の賃金差もほぼなく、管理職に占める女性の割合も一定水準に達しているが、施設長クラスに占める女性の割合が女性労働者数と比べると少ない。また、女性事務職員の平均勤務継続年数が男性と比べて短い。男性の育児休暇取得実績が少ない。

## 4. 目標と取組内容

目標 1 （女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供）

管理職に占める女性の割合を、全職員に占める女性割合と同程度の 60%以上とする

<取組時期・取組内容>

- 2025年10月～ 法人のホームページの採用に関するページに、ロールモデルとなる管理職の女性職員のインタビューを掲載し、女性が管理職として活躍できる職場であることを求職者にアピールする。
- 2026年4月～ 職場と家庭を両立できる環境や風土づくりに取り組み、女性が本人の能力と意思を活かせる体制を整備する。
- 2027年4月～ 対象となる男女職員に対して、管理職育成のための研修を行い、女性が上位の役職を目指せる体制を整備する。

目標 2 （職業生活と家庭生活との両立に関する目標および育児休業取得に係る数値目標）

男性職員が育児休業を取得しやすい環境を整え、取得実績を10～15%上げる

<取組時期・取組内容>

- 2025年10月～ 男性職員の育児休業取得に関する制度や取得事例について個別周知する。
- 2025年10月～ 「パパ・ママ育休プラス」や専業主婦の夫でも育児休業を取得できることを個別周知する
- 2027年10月～男性職員の育児休業取得者の体験談を社内で共有する。

### 目標 3（次世代育成支援対策推進法に基づく目標）

結婚、妊娠、出産、育児および介護等の事由により、職員が退職することなく両立して就労できる環境を整える

#### <取組時期・取組内容>

- 2025年10月～ 育児期間中の夜勤の免除や短時間勤務制度など、シフト制の勤務体系の中でも、本人の家庭状況に応じた配慮が受けられることを個別周知する。
- 2026年10月～ 妊娠中や子育て期社員への法的配慮事項に関する研修、ハラスメント防止に関する研修を行い、管理職へのワーク・ライフ・バランスやダイバーシティマネジメントに関する意識啓発を行う。

### 目標 4（労働時間の状況に係る数値目標）

フルタイム労働者 1 人あたり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 20 時間未満とする

#### <取組内容>

- 2025年10月～ 帰りやすい職場風土等に向けた役職者自身の勤務時間管理の徹底をする。
- 2026年4月～ 属人的な業務体制の見直し・複数担当制や職員の「多能工化」による業務のカバー体制の構築をする。