

社会福祉法人豊明会 行動計画

次世代育成支援促進法

法人職員が、仕事と子育てを両立することができ、職員全員が働きやすい職場環境を形成することによって、全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、次のとおり行動計画を策定します。

1. 計画期間 令和7年4月1日から令和10年3月31日までの3年間

2. 当法人の現状

当法人女性の産休・育休取得状況は100%である。その反面、男性の育児休暇取得は0%に近く、制度は知っていても取得しづらい環境や、声を上げにくい状況にあるのではないかと考える。

3. 内容

【目標①】

妊娠中の女性、子が生まれる男性社員等育児休業対象者に対して、産前・産後休業及び育児休業制度、休業期間中の待遇、公的給付、復職後から子が小学校に就学までの勤務体制に関する制度の周知理解を図る。相談体制整備の実施。男性の育児休暇取得率を1%以上上げる。

《対策》

- ・対象者に対して個別に制度の説明を実施、取得への声掛け、資料作成。
- ・相談に応じやすい環境整備や管理職に対する研修の実施。

【目標②】

育児休業中の職員が職場復帰しやすい環境の整備として育児休業者の代替要員の確保や業務内容、業務体制の整備を図る。

《対策》

- ・育児休業取得中の職員へヒアリングを実施、職場復帰がしやすい支援の検討、制度の整備。
- ・代替要員の必要性を事前に把握するための仕組みの整備及び実施。

【目標③】

ワークライフバランスの観点から所定外労働を削減するための措置。

《対策》

- ・残業発生の原因を分析し、所定外労働、所定外休日を削減するための措置を実行。

女性活躍推進法

女性が就業を継続し、活躍できる雇用環境等の整備、風土づくりを推進するため、次のように行動計画を策定します。

1. 計画期間 令和7年4月1日から令和10年3月31日までの3年間

2. 当法人の課題

雇用数男女比は圧倒的に女性の比率が高いが、管理職を目指そうと考える女性社員が少なく、現状女性管理職は38.5%である。子育て世代の中間層女性社員の雇用継続とワークライフバランスを考慮した環境整備、今後のキャリアアップ体制の構築、実施が必要と考える。

3. 目標と取組内容

【目標①】

女性社員の管理職登用人数の向上（現在5名→目標6名）

《対策》

・2025年4月～

役職等級別研修等において各種研修を実施し、キャリアアップへの意識構築等を図る。

【目標②】

ワークライフバランスを保ちながら、やりがいのある職場環境の整備のため、有給休暇消化率を70%へ引き上げる。

《対策》

・2025年4月～

年次有給休暇の部署ごとの取得状況を把握し、計画的付与を行う。

・2026年1月～

年次有給休暇取得の取組について把握内容を基に分析し、労働環境を整える。