

社会福祉法人ともかわさき
次世代育成支援対策法及び女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

仕事と家庭の両立ができ、男女ともに全職員が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のとおり行動計画を策定する。

1 計画期間 2026年4月1日～2031年3月31日

2 目標と取組内容・実施時期

目標1（次世代育成支援対策推進法に基づく目標）

職員の育児休業取得率を2031年3月31日までに100%とする。

<実施時期・取組内容>

- 2026年4月～ 管理職等により育児・介護休業法に基づく育児休業等、労働基準法に基づく産前産後休業など諸制度の周知を行う。
- 2026年4月～ 産前産後休業、育児休業の代替職員の確保を図るとともに、育児休業が取得しやすい職場風土の醸成を図る。

目標2（次世代育成支援対策推進法に基づく目標）

職員一人当たりの月平均残業時間を3時間以内とする。

<実施時期・取組内容>

- 2026年4月～ 職員へ残業時間は緊急・臨時なものであることについて機会を捉え意識させ、各所属の業務改善による働き方改革を図り定時に業務を終了させることを目指すとともに、管理職等の声掛けによる帰りやすい職場風土を醸成していくこと等を行う。
- 2026年10月～ 残業時間の縮減を図るとともに、利用者ニーズと職員の労働環境改善とのバランスを勘案し、職員の年間休日数の増加を検討する。

目標3（女性労働者に対する職業生活に関する目標）

管理職に占める女性割合を2031年3月31日までに30%以上とする。

<実施時期・取組内容>

- 2026年10月～ 法人の重要事項を協議する事業執行委員会等で管理職に占める女性割合を向上させる方策（女性の管理職候補者の育成など）を検討する。
- 2027年10月～ 方策を順次実施するとともに、必要に応じ方策の見直しを行う。

目標4（職業生活と家庭生活との両立に関する目標）

職員一人当たりの年次有給休暇取得率を2031年3月31日までに75%以上とする。

<実施時期・取組内容>

- 2026年7月～ 属人的な業務を見直すとともに、業務のカバー体制を構築し、職員間の助け合う職場風土の醸成を行う。
- 2026年10月～ 年次有給休暇の取得予定表などによる取得の推進や管理職等による年次有給休暇取得日数が少ない職員への取得の勧奨を行う。