

社会福祉法人 さわらび会 行動計画

(次世代法・女性活躍推進法 一体型)

職員が仕事と子育てを両立することができ、働きやすい環境を作ることによって、その能力を十分に発揮することができるようにするため、また、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 2024 年 10 月 1 日～2027 年 9 月 30 日までの 3 年間

2. 内容

目標 1：働きやすい環境を作ることにより仕事と子育ての両立が図れるよう環境を整備する。 【次・女活】

<対策>

●2024 年 10 月～

- ・面談シートを活用し、復帰後も働きやすい体制への見直しをする
- ・育児休業後における原職又は原職相当職への復帰のための業務内容や業務体制の見直しを図る

目標 2：出産や育児・介護などの際に利用可能な諸制度について、更なる周知を図り、利用を促進する。

<対策>

【次】

●2024 年 10 月～

- ・諸規程に定める育児・介護休業に関する制度について、職員へ周知の再徹底と利用促進の啓発を行う。
- ・相談担当者を配置し情報提供を行う
- ・配偶者が妊娠した男性職員に対し、産休・育休及び復帰後の子育て支援制度に関する説明を行う。

目標 3：女性の育児休業取得率 100%を維持すると共に、男性職員の育児休暇 50%以上の取得促進を図る。

<対策>

【女活】

●2024 年 10 月～

- ・育児・介護に関する制度をパンフレットにて周知し、引き続き育児休業を取得しやすい環境づくりを推進。職員に配布する。
- ・男性職員による育児休業等の活用を促進するため、制度の個別周知や育児に関する意識向上に向けた支援を実施する

目標 4：仕事と家庭生活の調和の推進（年次有給休暇の取得率を 1 人 50%以上とする）

【次】

<対策>

●2024 年 10 月～

- ・管理者会において、年次有給休暇を取得しやすい環境づくりを行うよう、各部署長へ周知徹底を図る
- ・年次有給休暇の取得状況について、管理職が所属職員の取得状況を把握し、計画的な休暇の取得を促す

【策定把握・分析資料】		資料作成基準日；2025年9月1日	
1. 採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）			
項目	合計	介護職	専門職
直近の事業年度の女性の採用者数（A）	22	13	9
直近の事業年度の採用者数(B)	28	16	12
採用した労働者に占める女性労働者の割合(A/B)	78.6%	81.3%	75.0%
2. 男女の平均継続勤務年数の差異（区）			
項目	介護職	専門職	
平均継続勤務年数 【男性】	13年10ヵ月	17年7ヵ月	
〃 【女性】	15年5ヵ月	14年10ヵ月	
勤務年数の差	1年7ヵ月	▲2年9ヵ月	
3. 労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間（健康管理時間）の状況			
対象月	平均残業時間数	総時間数計	対象労働者数
6月	25.7%	370:40	60
7月	26.2%	357:45	57
8月	24.0%	334:00	58
4. 管理職（課長職以上）に占める女性労働者の割合			
項目	合計		
女性の管理職数（A）	5		
管理職数(B)	8		
管理職に占める女性労働者の割合(A/B)	62.5%		