

社会福祉法人恵徳会 行動計画【次世代法・女性活躍推進法】

変更年月日 2025年3月21日

恵徳会は、子育て職員に対し理解ある法人を目指し、働きやすい職場環境及び体制の整備に努め、ワーク・ライフ・バランスの推進を図ります。全ての職員がその能力を発揮し、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します。

1. 計画期間 令和 7 年 4 月 1 日 ～ 令和 10 年 3 月 31 日まで

2. 内容

目標 1：管理職・指導職（副主任以上）に占める女性の割合を50%以上とします。
＜女性活躍推進法＞

＜対策＞

- 管理職・指導職の職員に対して面接を行い現状の課題や必要な研修について聞き取りを行います。
- 管理者・指導者候補となる労働者に対して育成研修を実施します。
- 中堅女性職員に対するキャリア形成のためのOJTを実施します。

目標 2：令和10年3月までに、従業員全員の所定外労働時間を、1人当たり月10時間未満とします。

＜対策＞

- 所定外労働の現状を把握します。
- 所定外労働の原因の分析を行い、生産性向上推進に係る委員会を中心に、業務の見直し、作業の効率化を図ります。
- 各部署の主任等に対し所定外労働時間の管理を徹底するとともに、残業が多かった職員に対しては主任等からヒアリングを行い、改善に取り組みます。

目標 3：育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備を実施します。
育児休業取得率：男性50% 女性100%

＜対策＞

- 育児休業前に、職員の育児休業中における待遇や育児休業後の労働条件に関し書面で明示するとともに、利用できる制度について、ハンドブック等を作成し、十分な情報提供を行います。
- 育児休業中の社員が、復帰後元の業務に復帰しやすいよう、業務内容や業務体制の見直し

を行うとともに、育児休業中も定期的な情報提供を実施します。

- 育児休業から復帰する前に、定期的な面談等を実施し、復帰後のイメージが持てるようサポートします。
- 育児休業から復帰後も定期的な面談を行い、職員が終業の継続を実施できるようサポートします。

目標４：男性の子育て目的の休暇の取得促進及び育児休業取得を推進するための措置を実施します。

<対策>

- 行動計画及び育児休業制度に関するパンフレットの作成や配布、掲示・掲載のいずれかを行い、職員へ制度の周知を行います。
- 育児休業を取得できる対象となる職員の把握に努め、対象職員へ育児休業制度の案内を行います。
- 既に取得したことがある男性職員との意見交換の機会を設け、取得に関するネガティブなイメージを払拭できよう支援します。

目標５：子どもが保護者の働いているところを実際に見ることができる「こども参観日」を実施します。

<対策>

- 開催期間や実施方法等を検討し、実施計画の立案を行います。
- 実施計画が決定後、職員へ実施計画の周知と対象職員へ説明を行います。
- 対象職員へ希望を確認後、各事業所単位で実施します。