

# 社会福祉法人 新南陽福祉の会

## 次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

女性の管理職を増やし、男女ともに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 令和7年10月1日～令和12年9月30日

### 2. 当法人の課題

- ◇令和6年度に制度創設以来、はじめて育児休業を取得した実績があったが、まだ制度活用の流れが根付いていない。また、子の看護等休暇の実績がなく、法人として、育児休業等の制度の周知・理解が足りているとは言い難い状況がある。
- ◇全職員で見ると女性職員の割合が高く、既にさまざまな部門で女性が活躍しているが、女性管理職の割合が下がってきている。
- ◇職場全体として、所定時間外労働等の時間は長いとは言えないが、ワークライフバランスのとれた働き方ができる職場環境を維持していく必要がある。

### 3. 目標と取組内容・実施時期

#### 目標1

計画期間内に育児休業等の取得状況を下記の水準以上とし、制度を職場に根付かせる。

男性職員：育児休業等取得を2人以上

女性職員：育児休業取得率100%

【次世代育成支援】

#### <実施時期・取組内容>

- 令和7年10月～ 女性職員や男性職員の育児休業等取得に関する情報提供を行い、全管理職を対象として、育児休業等取得に関する制度や支援の方法について研修を行う。(毎年1回実施)
- 令和8年4月～ 配偶者が出産した男性職員を対象として、法人本部及び上司から育児休業等取得をすすめるとともに、上司主導で部署全体の業務の配分についての見直しを実施する。

#### 目標2

管理職に占める女性比率を30%以上とする。

【女性活躍推進】

#### <実施時期・取組内容>

- 令和7年12月～ 人事評価制度における男女の評価基準に違いがないかチェックする。
- 令和8年4月～ 女性係長級職員に管理職育成を目的としたキャリア研修を実施。

#### 目標3

正職員及び期間雇用職員の月平均残業時間について、令和6年度実績(正職員：1.1時間、期間雇用職員：0.6時間)を上回らないようにする。

【次世代育成支援】

#### <実施時期・取組内容>

- 令和7年10月～ 残業時間を常時適切に把握し、残業時間の多い職員に個別に働きかけを行う。