

社会福祉法人すかい 行動計画

職員が仕事と子育てを両立させることができ、また、女性が活躍できる雇用環境を整備し、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和7年4月1日～令和10年3月31日までの3年間

2. 内容

＜次世代育成支援対策の目標・取組＞

目標1：育児休業制度や短時間勤務制度を利用しやすく、育児休業後に職場復帰しやすい環境の整備として次の措置の実施

- ・男性の育児休業取得を促進するための措置の実施（育児休業取得率100%を目指す）

＜対策＞

- 令和7年 4月～ 管理職を対象に、会議にて男性労働者の育児休業に関する意見交換の実施
- 令和8年 4月～ 対象となる職員に対し、育児休業に関する説明会の実施
- 令和9年 4月～ 対象となる職員に対し、育児休業に関する説明会の実施

目標2：育児休業等を取得し、又は子育てを行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるようにするための、次の取組の実施

- ・働き続けながら子育てを行う女性労働者がキャリア形成を進めていくために必要な業務体制及び働き方の見直し等に関する管理職研修

＜対策＞

- 令和7年 4月～ 管理職を対象に、会議にて女性労働者のキャリア形成に関する意見交換の実施
- 令和8年 4月～ 管理職に対する研修の実施
- 令和9年 4月～ 対象となる職員に対し、業務体制及び働き方の見直し案を提示

≪女性の活躍推進の目標・取組≫

目標3：管理職（課長級以上）に占める女性労働者の割合を30%以上にする。

<対策>

- 令和7年 4月～ 管理職を対象に、会議にて女性活躍に関する意見交換の実施
- 令和7年10月～ 女性管理職に対するヒアリングの実施及びロールモデルとして職員に紹介
- 令和8年 4月～ 非管理職に対するアンケート調査の実施
- 令和9年 4月～ 管理職候補の女性職員及びその上司を対象として、今後のキャリアプランに関する面談を実施

≪次世代法・女活法共通の目標・取組≫

目標4：全職員の残業時間を月平均30時間以内とする。

<対策>

- 令和7年 4月～ 管理職を対象に、会議にて労働時間に関する意見交換の実施
- 令和7年10月～ 全職員を対象とした残業時間の調査を実施
- 令和8年 4月～ 残業時間削減のための施策の実施
- 令和9年 4月～ 前年の実績を踏まえた残業時間削減のための施策の実施