

社会福祉法人愛生館 行動計画

社会福祉法人愛生館は、次世代育成支援対策推進法および、女性活躍推進法の趣旨に基づき、全従業員の仕事と生活の両立を図るための雇用環境の整備や、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について、下記のとおり行動計画を策定します。

1. 計画期間 2025年4月1日～2028年3月31日

2. 当法人の課題

- 子育てと仕事を両立しながら就業継続できる制度について、従業員の認知度を深め、積極的な活用に結びつけることで、雇用環境の整備を図る。
- 女性従業員も活躍できる職場風土を醸成する。

3. 内容

目標 1：男性従業員の育児休業の利用促進を図り、育児休業等取得率 30%以上とします。

<対策>

- 2025年4月～ 育児休業・出生後育児休業に関する相談窓口を統括本部人事部に設置する。
- 2026年4月～ 育児休業制度等やFAQ、申請手続きの方法等を閲覧できる「育児休業ハンドブック」を社内イントラネットに掲示する。
- 2027年4月～ 男性従業員の育児休業等取得希望者を対象として、既取得者の体験等を紹介する特設ページを社内イントラネットに掲示する。

目標 2：年次有給休暇取得率 70%以上を維持します。

<対策>

- 2025年4月～ 各部署において年次有給休暇の取得計画を策定する。
- 2025年4月～ 3か月毎に有給休暇取得状況を確認し、各部署長に報告する。
- 2026年3月～ 連続・季節・アニバーサリー休暇等、休暇取得促進に係る制度を従業員に周知する。

目標 3：管理職（役割等級 L6 以上）に占める女性労働者の割合 50%以上を維持します。

<対策>

- 2025年10月～ 全管理職 及び 管理職を目指す従業員を対象とした階層別研修を実施する。

目標 4：常勤従業員の法定時間外・法定休日労働 1人あたり平均 月 40 時間未満を維持します。

<対策>

- 2025年10月～ 全従業員の所定外労働時間を適切に把握し所定外労働時間が多い従業員について個別の働きかけを行う。