

# 一般事業主行動計画（次世代法・女性活躍推進法 一体型）

社会福祉法人 川本福祉会

策定日：令和 7年1月20日

全ての職員が仕事と家庭を両立することにより、その能力を充分に発揮できるようにするため、「次世代育成支援対策推進法（次世代法）」及び「女性の就業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」の両法律に基づいた一体型として次のように行動する。

## 1. 計画期間

令和7年4月1日から令和11年3月31日までの5年間

## 2. 現状と課題

- 当法人では、正職員の83%、契約職員の82%、嘱託職員の91%を女性が占め、女性の管理職も約70%と多くの女性が活躍している。
- 育児休業制度や短時間勤務制度、母性健康管理の措置等の制度を利用しながら就業を続けている。
- 男性職員については、妻が子供を出産しても、育児休業制度を利用した職員はいない。
- 男性に対して仕事と子育ての両立が可能な職場風土の形成に対する意識の定着が進んでいない。

### 〈次世代法・女性活躍推進法〉

**【目標1】** 男性の育児休業の取得目標を1名以上、女性は100%とし、男女ともに仕事と家庭の両立支援に関する制度を利用しやすい環境を整える

〈取り組み内容〉 令和7年4月1日～

- (1) 男性の育児休業の取得を推進するために、妻が子供を出産した男性職員に育児休業制度について案内や啓発を行う。
- (2) 育児・介護休業法に基づく育児休業制度、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業などの制度について周知する。
- (3) 各職場で、職員が相談しやすい環境を整え、休暇を取りやすい環境づくりに努める。

### 〈女性活躍推進法〉

**【目標2】** 職員のやりがいや働きやすさのために、快適で安全な職場環境を整備する。

〈取り組み内容〉 令和7年4月1日～

- (1) 契約職員の正規職員登用制度の周知徹底と正規職員への登用を積極的に進める。
- (2) 管理職やリーダーを中心にキャリアコンサルティングを実施する。
- (3) 衛生委員会を毎月実施し職場の衛生管理を徹底する。
- (4) コミュニケーションツールを活用し、部署間や事業所間のコミュニケーションを活発にする。