

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

社会福祉法人京都府社会福祉事業団

職員が仕事と子育てを両立させることができ、職員全員が働きやすい環境をつくること
によって、全ての職員がその能力を十分に発揮できるようにするとともに、女性が各自の
個性と能力を十分発揮し、職業生活における活躍を推進するため、次の行動計画を策定す
る。

1 計画期間 令和6年4月1日～令和9年3月31日

2 内 容

目標1 妊娠、出産、育児、介護に関する制度について全職員へ周知を図ることにより、仕事と
家庭生活の両立を支援できる職場環境を充実する。

<対策>

令和6年4月～

- 妊娠、出産、育児、介護に関する諸制度について、積極的な活用を促すため、支援制度の
内容を分かりやすくまとめた資料等を改正し、階層別研修の機会を通じた周知などにより、
制度を利用しやすい職場環境の整備に努める。また、職員の不妊治療に係る休暇及び小学校
就学前までの子の養育に係る勤務条件の緩和について周知するとともに制度の利用を促進す
る。

目標2 男性・女性職員が共に育児休暇・育児休業等を取得しやすい職場環境の一層の充
実に努め、育児休暇・育児休業等の取得率の向上を図るとともに、育児休業等からの
スムーズな職場復帰を支援する。

【数値目標】

対象となる女性職員の育児休暇・育児休業等の取得率	100%
対象となる男性職員の育児休暇・育児休業等の取得率	75%以上(希望職員は100%)
〃	の取得期間 3ヶ月以上

<対策>

令和6年4月～

- 育児休暇・育児休業等の期間等に応じた適切な代替職員の確保等により、対象とな
る女性職員の育児休業等の取得率100%を維持するとともに、男性職員の育児休暇
・育児休業等の取得を促し、取得率の向上に努める。
- 産前産後休暇や育児休業中の職員に対して、休務に伴う不安の解消とモチベーショ
ンの維持・向上のため、業務情報等の提供に努めるとともに、コミュニケーションや
気分転換の機会を提供できるよう「法人内子育てサロン」を開催し、安心して休務し
円滑に職場復帰できる環境の醸成に努める。
- 育児休暇・育児休業等の取得を希望する職員全員が取得できるよう、職場での理解
を深め、各職員に応じた仕事と家庭生活の両立を実現できる職場環境の整備に努める。

目標3 仕事と介護、子育て支援に関する意識、ニーズを把握し、必要な支援制度の整備、意識の醸成等の職場環境の整備を進める。

<対策>

令和6年4月～

- 介護や子育てに関する支援に係るニーズを把握するため、職員アンケートを実施し、職員のニーズに添った制度の改善を行うことにより、介護や育児を理由に退職することなく働き続けられる職場環境の整備を図る。

目標4 効率的・効果的な業務遂行の実現により、休暇の取得促進と時間外勤務の縮減による総実労働時間の短縮を図る。

【目標数値】

年次有給休暇取得促進	取得率50%以上(維持)
時間外勤務の縮減	総時間数を前年度比2%縮減(5年で10%減) 毎月45時間を超える職員の解消

<対策>

令和6年4月～

- 業務の改善・見直し・計画的執行、休暇と時間外勤務の状況の定期的な把握、勤務シフト作成時における休暇の指定、時間外勤務の事前命令の徹底等により、年次有給休暇の計画的取得を促進するとともに、時間外勤務の縮減と特定職員への偏在の解消を図り、職員の職業生活と家庭生活の充実を推進する。
- 業務の効率化を一層推進するため、タブレット機器を活用するとともに、グループウェアガールーンを活用した情報共有・連携を強化することにより職場環境の整備を推進する。

目標5 女性職員が管理職や役付職員として活躍でき、男女ともに長く勤められる職場環境の整備に努め、管理職に占める女性職員の割合を引き上げる。

【数値目標】

管理職員 40% 役付職員 60%(維持)

<対策>

令和6年4月～

- 意欲、能力のある女性職員を管理職、役付職員に積極的に登用する。
- 階層別研修、人事考課制度、OJTを通じて、継続して活躍していける人材を育成する。