

社会福祉法人洗心会

女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

職員がその能力を十分に発揮し、仕事と子育てを両立させることができ、男女ともに長く勤められる職場環境を作るため、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和8年4月1日から令和13年3月31日（5年間）
2. 目標と取組内容、実施時期

目標1（女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供）【女性活躍推進法】

出産・育児を理由とした女性の離職者をゼロにする。

<取組内容>

- 令和 8年 4月～ 施設長・管理者及び事務員等を対象とした育児休業制度に関する研修会を実施する。（年2回）
- 令和 8年10月～ 上司や人事部との面談を実施する。
（産休・育児休業等の制度の説明、出産後の働き方についての意向確認等）
- 令和 9年 4月～ 産休・育児休業中に定期的なフォローを行う。
・洗心会に関する定期的な情報提供（ホームページやInstagram）
・復職前に働き方の再確認（面談の実施）
- 令和10年 4月～ 復職後に無理なく仕事が続けられるよう定期的なフォローを行う。
・上司との面談（月1回）
・子の看護等休暇、養育両立支援休暇の取得促進

目標2（雇用環境の整備に関する事項）【次世代育成支援対策推進法】

男性の育児休業取得率を30%以上にする。

<取組内容>

- 令和 8年 4月～ 施設長・管理者及び事務員等を対象とした育児休業制度に関する研修会を実施する。（年2回）
- 令和 8年 4月～ 配偶者の妊娠・出産予定日が判明した男性職員に対し、育児休業制度について個別に説明するとともに制度利用に関する意向を確認する。

令和 9年 4月～ 育児休業を取得しやすい体制を構築するため、法人内で実施したシフト調整や業務分担の見直し等に関する勉強会を実施する。

令和 9年 4月～ 育児休業を取得した男性職員の事例を法人内で共有するとともに、その内容を全職員に周知する。

令和10年 4月～ 育児休業を取得しようとする男性職員に対して、取得時期や期間について、個別面談を行う。

目標3（職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備）【共通】

職員一人当たりの月平均残業時間を20時間以内とする。

<取組内容>

令和 8年 4月～ 各施設・事業所と連携し、残業時間の状況（施設、職種別）を集計し、結果を施設へフィードバックすることで残業時間の見える化を実施する。

令和 9年10月～ 残業時間の要因を調査する（施設、職種別）
残業時間削減のため業務の見直し及び効率化を実施する。

令和10年 4月～ 定時退勤の声掛けを行う。
部署ごとにノー残業デーを設定する。