

社会福祉法人ひまわり福祉会

「次世代育成対策推進法及び女性活躍推進法」に基づく行動計画

職員が仕事と家庭生活を両立させることができ、全ての職員がその能力を十分に発揮できるような雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間: 2026年4月1日～2029年3月31日までの3年間

2. 内容

【目標1:育児休業の取得状況に関する数値目標の設定と取得促進】(次世代育成支援対策推進法に基づく目標)

・数値目標:

- 男性職員: 計画期間内に育児休業取得率を100%継続維持する。
- 女性職員: 計画期間内に育児休業取得率を100%継続維持する。

・対策:

- 2026年4月～:対象職員への個別の周知および意向確認を仕組み化し、確実に実施する。
- 2026年4月～:育児休業期間中の代替要員確保の方針や、業務分担の見直しを部署ごとに策定する。
- 2027年4月～:育児休業後の復帰ポジションに関する面談を実施し、復帰後のキャリア形成に対する納得感を向上させる取り組みを行う。

【目標2:労働時間の削減および柔軟な働き方の推進】(次世代育成支援対策推進法に基づく目標)

・数値目標:

- 職員全体の平均所定外労働時間を、現状より向こう3年間で月平均1時間以上削減する。

・対策:

- 2026年4月～:法人経営月報に毎月の残業実績を掲載し、管理職への意識啓発を継続する。
- 2026年10月～:所定外労働の多い職員およびその部署への個別カウンセリングと業務見直しを実施する。
- 2027年4月～:育児中の労働者の勤務地や時間帯への配慮、および業務代替者の心身の健康管理への配慮に関するガイドラインを作成する。

【目標3:女性の活躍推進と男女の賃金格差の解消】（女性活躍推進法に基づく目標）

・ **数値目標:**

- **女性管理職比率を 55%以上** とする。
- **男女の賃金の差異** を把握・分析し、格差の原因を特定して改善を図る。

・ **対策:**

- 2026 年 4 月～:管理職候補を対象とした研修やキャリア面談を実施し、昇進意欲の喚起を行う。
- 2026 年 4 月～:正規・非正規間、および職種別の賃金格差について詳細な分析を行い、給与体系の妥当性を

検証する。

- 2027 年 4 月～:多様なキャリアコースの構築を検討し、非正規職員から正規職員への転換制度を積極的に運

用する。