

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 社会福祉法人一燈園 一般事業主行動計画

職員が仕事と子育てを両立させることができ、また、女性が活躍できる雇用環境を整備し、すべての職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和7年4月1日～令和12年3月31日までの5年間

2. 内容

《次世代育成支援対策の目標・取組》

目標1： 希望する事業所・地域等に限定して勤務する職員を年間5名以上採用する

<対策>

- 令和7年4月～ 地域（事業所）限定職員制度を就職説明会等にて説明・周知する

《女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供》

目標2： 非正規職員から正規職員への転換を年間3名以上とする。

<対策>

- 令和7年4月～ 正職員の求人募集状況を毎月一覧にまとめ、法人内の各事業所に配布する。地域限定職員制度や短時間正職員制度など正職員として多様な働き方ができることを非正規職員に周知する。
- 令和8年4月～ 各事業所の管理者と非正規職員とで年2回以上面談し、正規職員への転換希望を把握する。

《職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備》 《次世代育成支援対策の目標・取組》

目標3： 計画期間内に育児休業取得率を、男性職員は60%以上、女性職員は100%を維持する。

<対策>

- 令和7年4月～ 育児休業中の諸制度についてわかりやすくまとめた資料を作成する。
- 令和7年10月～ 作成した資料を配布するとともに、育児休業取得対象となる職員へ個別面談を行い育児休業取得を促す。

目標4： 所定外労働時間を10%削減するために、毎週水曜日に設定したノー残業ダイの再確認と1カ月単位の変形労働時間制度を活用する。

<対策>

- 令和7年4月～ ノー残業ダイを改めて周知する。変形労働時間制度の活用状況を把握する。
- 令和7年10月～ 各部署の残業に対する問題点を検討。変形労働時間制の見直しと活用。