

社会福祉法人北須磨保育センター

行 動 計 画

職員が仕事で子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての社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 日から令和 10 年 3 月 31 日までの 3 年間

2. 内容

目標 1

育児・介護休業法に基づく育児休業等、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諸制度の内容を周知し、制度を利用しやすい環境を整備する。

(対策)

● 令和 7 年 4 月～

各事業場において出産予定の職員に対し、産前産後休業・育児休業・育児休業給付金などの諸制度を書面を用いて案内し、諸制度を利用しやすい環境を整備する。

● 令和 7 年 5 月～

出産予定の職員に対し産前産後休業・育児休業を奨励する。

目標 2

令和 8 年 3 月 31 日までに管理職の時間外労働時間を 10%以上削減するため、業務内容の見直しと年次有給休暇の取得率の向上を図る。

(対策)

● 令和 7 年 4 月～

時間外労働の発生している管理職員に対して、時間外労働の原因となっている業務の内容確認を行う。また、管理職員の有給休暇の取得状況を確認する。

● 令和 7 年 6 月～

時間外労働の原因となっている業務内容を一般職員でも対応できるものと管理職員でしか対応できないものに分類し、一般職員でも対応できる業務は一般職員で対応し、業務の平準化を図る。

● 令和 8 年 1 月～

4 月から 12 月までの管理職の時間外労働時間を確認し、時間外労働時間が長くなっている管理職員に対して年次有給休暇の取得を奨励する。

目標 3

令和 10 年 3 月 31 日までに高齢者施設の女性正職員の働く環境を整備し、男性正職員との勤続年数の差を 80%程度まで引き上げる。

(対策)

● 令和 7 年 4 月～

男性正職員と女性正職員の勤続年数に差がある原因について、各職員への聞き取りを行う。

● 令和 7 年 7 月～

聞き取った結果を分析し、女性正職員の勤続年数が男性正職員と比べて短い原因を職場環境要因・人事制度要因・給与制度要因・属人的要因に分類し、問題と想定される要因の定義付けを行う。

● 令和 7 年 10 月～

分析した結果を踏まえ、女性正職員の勤続年数が男性正職員と比べて短い原因を仮説検証し、それぞれの項目に対して対策を実施する。

● 令和 8 年 4 月～

取り組んだ項目に対する結果を検証し、効果が見られた項目に関しては取り組みを深堀し、効果が見られなかった項目については、継続するかどうかを検討する。

3. 女性の活躍に関する情報公表

☐ 労働者に占める女性労働者の割合 90.00%

☐ 男女の平均勤続年数の差異

✓ 男性平均勤続年数（正職員） 10.38 年

✓ 女性平均勤続年数（正職員） 8.39 年

✓ 男性平均勤続年数（非常勤職員） 5.39 年

✓ 女性平均勤続年数（非常勤職員） 2.97 年

☐ 管理職に占める女性労働者の割合 61.11%