

一般事業主行動計画 職員の仕事と家庭の両立支援への取り組み

社会福祉法人 千葉県福祉援護会では、次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法に規定する『一般事業主行動計画』を平成17年4月1日より策定し、これを実践することで、職員の仕事と家庭の両立支援に取り組んでいます。

1. 計画期間

令和7年4月1日から令和10年3月31日

2. 次世代育成支援対策の内容

① 男性の子育て目的の休暇の取得促進

男性職員のうち、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性職員の育児休業または育児目的休暇等の取得を促進する。

<対策>

- 令和7年5月～
館内掲示・ホームページ等を活用した行動計画の公表
施設長、管理職への働きかけ
各施設担当者による対象職員への制度の説明、取得の促進
- 各年度末
取得の実績の集計、取得を促進する新たな施策の検討

② 育児休業等を取得し、又は子育てを行う労働者が就業を継続し、活躍できるようにするための取り組み

女性労働者を対象とした、出産及び子育てを経験して働き続けるキャリアイメージの形成の支援を行い、仕事と子育ての両立支援の推進を重要視する方針の発信等を行っていく。

<対策>

- 令和7年5月～
館内掲示・ホームページ等を活用した行動計画の公表
各施設担当者による対象職員への制度やキャリアイメージの説明、取得の支援

③ 障害のある子を持つ職員への配慮措置

障害のある子を持つ職員に対する活用できる休暇制度等の周知、支援を実施していく。

<対策>

- 令和7年5月～
館内掲示・ホームページ等を活用した行動計画の公表
施設長、各施設担当者への方針の説明と制度の周知
- 令和7年12月～
施設長、施設担当者による対象職員への制度の説明、支援の実施

④ 時間外・休日労働の削減のための措置の実施

月ごとの時間外勤務時間が45時間以上となった職員のモニタリングと、介護職および相談職における時間外勤務の多い職員への個別の支援

<対策>

- 令和7年5月～
館内掲示・ホームページ等を活用した行動計画の公表
施設長、各施設担当者への方針と現状の説明
- 令和7年12月～
部署ごとの数値目標の設定
時間外実態の分析と、施設長または施設担当者から対象職員への方針と現状の説明、
具体的な時間外削減提案等の支援の実施

⑤ 仕事と療養（特にガン等の悪性腫瘍）の両立支援（短時間勤務制度の更なる普及）

対象者に対する制度の周知、説明、取得支援を進める。

<対策>

- 令和7年5月～
館内掲示・ホームページ等を活用した行動計画の公表
- 令和8年4月～
施設担当者への説明
施設担当者による対象職員への周知、説明と取得支援

3. 女性活躍推進対策の内容

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

男女別の1つ以上上位の役職位へ昇格した職員を、期間内でそれぞれ10人以上とする。

<対策>

- 令和7年5月～
館内掲示・ホームページ等を活用した行動計画の公表
- 令和7年12月～
施設長への説明、周知
- 毎年度末
昇格判断

② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

主要職種における月ごとの平均残業時間を以下の通りとする。

- ・ 介護職員及び保育士 5時間
- ・ 相談援助業務にあたる職員 10時間

<対策>

- 令和7年5月～
館内掲示・ホームページ等を活用した行動計画の公表

施設長、各施設担当者への方針と現状の説明

○ 令和7年12月～

部署ごとの数値目標の設定

時間外実態の分析

施設長、施設担当者から対象職員への方針と現状の説明、具体的な時間外削減提案等の支援の実施

③ 女性の活躍推進に関する取り組み

・ 採用に関する事項

職種限定のジョブ型雇用制度の導入検討

・ 継続就業・職場風土に関する事項

業界風評（低賃金、低生産性など）を払拭するための広報推進

・ 配置・育成・教育訓練に関する事項／評価・登用に関する事項

高評価事例の法人組織内共有と賞賛し合う組織風土の構築

・ 多様なキャリアコースに関する事項

主体的なキャリアデザイン環境醸成とキャリアパスの多様化

※ 次世代育成支援対策推進法と女性活躍推進法について

次世代育成支援対策推進法は、日本における少子化対策を目的とした法律で、子育て支援のための基本理念や具体的な施策を定めたものです。

女性活躍推進法は、女性が職業生活において能力を発揮できる社会を目指すための法律です。

いずれの法律においても、一定の人数以上の労働者を雇用する企業は、『一般事業主行動計画』を策定し、その取り組み内容を公表および実行することが求められています。