

女性活躍推進法に基づく 一般事業主行動計画

社会福祉法人大町市社会福祉協議会

1 計画期間

令和8年4月1日 ～ 令和12年3月31日（4年間）

2 自社の課題

社会福祉法人大町市社会福祉協議会では、職員160名のうち約8割が女性であり、女性管理職割合も41%と比較的高い水準にある。しかし、以下の課題が認められる。

1. 時短勤務制度は存在するが無給であり、利用者が0名と実質的に機能していない。
2. 職員の平均年齢が40歳を超えており、今後は介護離職の増加が予想される。
3. 年次有給休暇取得率が50.3%と低く、働きやすい環境整備が課題である。
4. 離職増加が見込まれ、職員確保・定着が重要な経営課題となっている。

これらの課題を踏まえ、家庭生活と職業生活の両立を支援し、誰もが働き続けられる職場環境の整備が必要である。

3 数値目標

- ① 年次有給休暇取得率を50.3%⇒65%以上に引き上げる。
- ② 育児・介護と仕事の両立支援制度の利用率を現状の2倍にする
- ③ 女性の管理職割合41%を維持し、次世代管理職候補者の育成を進める

4 取組内容および実施時期

(1) 育児・介護と仕事の両立支援制度の整備

- 令和8年度：育児・介護休業制度について所属長会議を通じ、全職員へ周知する。
- 令和9年度：介護休業・介護休暇の取得促進のための相談窓口を設置する。
- 令和10年度：制度利用者の声を反映し、制度改善を実施する。

(2) 時短勤務制度の見直し

- 令和8年度：時短勤務制度の有給化または一部有給化の可能性を検討する。
- 令和9年度：見直し内容を反映した新制度を導入する。
- 令和10年度：利用状況を分析し、改善策を検討する。

(3) 働き方改革の推進

- 令和8年度：業務効率化のためのICT活用（記録の簡素化等）を推進する。
- 令和9年度：ノー残業デーを徹底し、運用する。
- 令和10年度：長時間労働の多い部署への個別改善支援を行う。

(4) 管理職の意識改革

- 令和8年度：両立支援に関する管理職研修を実施する。
- 令和9年度：育児・介護休業取得者への支援方法を学ぶ研修を追加する。
- 令和10年度：ハラスメント防止研修を強化する。

5 計画の周知および評価

- 計画内容を職員へ周知する（メール、掲示板、所属長会議等）。
- 年1回、取組状況を点検し、必要に応じて計画を見直す。