

# 社会福祉法人正久福祉会

## 一般事業主行動計画（次世代育成支援対策推進法）

職員が仕事と子育ての両立させることができ、特に女性職員の継続就業者が増えるよう、妊娠・出産・復帰時における支援に取り組みやすい環境を作ることによって、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

2024年（令和6年）4月1日～2029年（令和11年）3月31日までの5年間

### 2. 内容

目標： 妊娠中や産休・育休復帰後の女性職員のために、産前産後の育休休業給付、育休中の社会保険料免除など制度の周知や情報提供を行い、育児休業等を取得しやすい環境作りを作る。

### <対策>

●2024年（令和6年）4月～ 法に基づく諸制度の調査、検討開始

●2024年（令和6年）度又は2025年（令和7年）度～

制度に関するパンフレットを作成し、職員掲示板などによって職員に周知し、対象職員に配布する。

# 社会福祉法人正久福祉会

## 一般事業主行動計画（女性活躍推進法）

女性職員が仕事と家庭を両立させることができ、女性職員全体が働きやすい環境をすることによって、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 2024年（令和6年）4月1日～2029年（令和11年）3月31日までの5年間

2. 当法人の課題

（1）若手の女性職員が、当法人が規定する両立支援制度を利用することなく、離職してしまうことが多い。

（2）若手の女性職員・管理職も含めたすべての職員に対して、当法人が規定する両立支援制度を周知徹底できていない。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標： ①仕事と家庭の両立を支援し、女性職員の継続就業率を3%増加させる。  
②計画期間における女性職員の育児休業取得者を5人以上とする。

<取組内容>

- 2024年（令和6年）10月～ 管理職に対して、両立支援制度の周知徹底
- 2025年（令和7年）1月～ 若手の女性職員へのヒアリング調査、検討開始
- 2025年（令和7年）4月～ 若手の女性職員に対して、両立支援に関する研修・説明会を実施
- 2025年（令和7年）4月～ 管理職に対して、女性職員の両立支援に関する研修会を実施
- 2025年（令和7年）10月～ 直近1年間の取組の結果を振り返り、継続・改善を図る。
- 2026年（令和8年）10月～ 直近1年間の取組の結果を振り返り、継続・改善を図る。
- 2027年（令和9年）10月～ 直近1年間の取組の結果を振り返り、継続・改善を図る。
- 2028年（令和10年）10月～直近1年間の取組の結果を振り返り、継続・改善を図る。