

社会福祉法人 大館市社会福祉事業団 行動計画

職員が仕事と子育てを両立させることができ、男女がともに活躍できる環境を整備するため、次のとおり行動計画を策定する。

1 計画期間： 2026年4月1日 ～ 2029年3月31日 （3年間）

2 目標と取組内容・実施時期

目標1：(次世代法)

女性職員の育児休業取得率を90%以上、男性職員の育児休業取得率を30%以上とする。

<取組内容>

- 2026年4月～ 育児休業制度に関する資料等を、その対象となる男性職員に周知することで、休業取得の促進に繋げる。また、育児休業取得実績がある男性職員から、その体験について事業団ホームページ等で発信する。
- 2026年10月～ 育児休業を取得しやすい環境を整備するため、各職場における休業者の業務カバー体制（代替要員の確保、業務体制の見直し、複数担当制など）の検討、実施

目標2：(次世代法・女活法)

行動計画期間中に、所定外労働時間を前回の行動計画期間（2023年4月～2026年3月）と比較し、年平均で5%削減する。

<取組内容>

- 2026年4月～ 事業所毎の時間外労働について実態把握を実施
- 2027年10月～ 所定外労働時間を削減するための取組みを検討し、所定外労働時間を削減する際の問題点、業務の効率化などについて意見を聴収する。
- 2028年4月～具体的な取組みを社内に周知するとともに、分析結果を取組みに反映させる。

目標3：(女活法)

管理職（課長級以上）に占める女性労働者の割合を50%以上にする。

<取組内容>

- 2026年4月～ 経営層や管理職を対象に、会議にて女性活躍に関する意見交換の実施
- 2026年10月～ 管理職に対するヒアリングの実施及びロールモデルとして職員に紹介
- 2027年4月～管理職養成のための研修カリキュラムの作成、昇進・昇格の評価基準、や運用等の確認及び見直し
- 2028年4月～管理職候補の職員及びその上司等を対象として、今後のキャリアプランに関する面談を実施