

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

社会福祉法人福角会は、女性活躍推進法の趣旨に基づき、女性がその個性と能力を十分に発揮できる雇用環境を整備するとともに、男女がともに働きやすい職場環境の実現を図るため、次のとおり一般事業主行動計画を策定する。

計画期間 令和8年4月1日～令和11年3月31日（3年間）

（1）職業生活に関する機会の提供に関する目標

目標1：管理職に占める女性割合を「46%以上」に引き上げる。

取組内容・実施時期

【令和8年度】基盤整備

キャリア形成・処遇の基盤整備

①新キャリアパス制度の導入

- （令和8年4月） ・管理職までのステップの明確化
- ・各職位ごとの役割の明示
- ・必要スキル・経験・昇格基準の明確化

②新給与体系の導入

- （令和8年4月） ・キャリアパスと連動した給与体系の構築
- （令和8年7月） ・基本給および役職手当の見直し

業務負担軽減(現場の課題の見える化)

①現場の課題の見える化の実施

- （令和8年7月～） ・業務内容の整理・可視化
- ・業務のムダや重複、属人化、業務負担の偏りなどの把握
- ・リーダー、管理職に集中しやすい業務の実態把握
- ・委員会や会議の在り方、回数の見直し

②AIを活用した業務負担軽減策の検討・導入

（令和8年7月～）

【令和9年度】業務改善の実行

業務負担軽減（改善の実施）

- （令和9年4月～） ・見える化した課題をもとに、業務手順の見直しや標準化、業務分担の再整理を実施し、実際の業務運用に反映させる。
- ・システムやAI等の活用により業務効率化を推進し、業務負担の軽減や長時間労働の抑制を図る。

【令和10年度】定着・促進

業務負担軽減（定着・継続）

- （令和10年4月～） ・改善した業務体制を法人全体で定着させ、取り組みの成果を共有し、業務負担の軽減と働き方の改善を通じて、管理職に必要な役割を担いながらも継続的に働ける環境を整備し、女性職員の管理職登用の促進につなげる。

【令和8～10年度】育成強化

管理職候補者の育成

(令和9年9月) ・主任、係長向けマネジメント研修の実施

職場風土醸成・意識改革

(各年1月) ・両立支援、キャリア形成セミナーの定期開催

(2) 職業生活と家庭生活の両立に関する目標

目標2：女性職員の育児休業取得率100%を維持し、男性職員の育児休業取得率を「75%以上」に引き上げる。

取組内容・実施時期

【令和8～9年度】

1. 育休取得支援

(令和8年4月～) ・本人または配偶者の妊娠報告があった職員への育休前面談の実施（随時）
・男性育休の取得期間「2週間以上」の標準化

(令和8年10月) ・取得パターン例（短期×複数回など）や育休取得者の体験談を広報誌で共有

2. 相談窓口（両立支援ホットライン）の利用促進

(令和8年4月～) ・育休等休職者に対し、休職前面談で必ず案内・登録を促す
・広報誌・新任研修・採用時説明で周知を徹底

3. 職場風土醸成・意識改革

(令和9年1月) ・若手職員向けライフプラン研修の実施

(令和9年9月) ・管理職向け両立支援マネジメント研修の実施

【令和9～10年度】

1. 情報発信・見える化

(令和9年10月) ・子育て・育児・介護等の両立に関するコラムの掲載

(令和10年4月～) ・年1回の両立支援レポートの作成
制度の利用状況・取得率・取得人数・取得期間など