

社会福祉法人 京都市社会福祉協議会

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく 一般事業主行動計画

職員が仕事と育児を両立し、女性が活躍できる環境整備を行うとともに、すべての職員が仕事と生活の調和を図り働きやすいと実感できる雇用環境の整備に取り組むため、行動計画を次のとおり策定する。

1. 計画期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間とします。

2. 内容

(1) 女性職員の活躍の促進

【目標1】 管理職に占める女性労働者の割合を5%上昇させる。

《実施計画》

令和7年度以降 毎年、女性のキャリア形成とマミートラックの防止についての周知・啓発を実施
職務、キャリア及び異動等自己申告書を使用し、人事異動に係る面談等において個別のキャリア形成について検討
女性が活躍できる職場であることを求職者に周知
令和10年度以降 効果の確認、必要に応じて見直し

(2) 仕事と育児の両立を支援する制度の周知

仕事と育児を両立できる環境づくりを進めていくために、両立支援に関する制度について、多様なツールを利用して全職員に周知を図ります。

《実施計画》

令和7年度以降 所属長会議・新任職員研修において制度と相談窓口の周知
グループウェア等を活用した周知・啓発
産育休面談シートを使用した個別面談による周知・意向確認の実施

(3) 育児休業の取得促進

育児休業の取得を希望する対象者は全員が取得できるよう、育児休業に関する情報を提供し、業務遂行体制の確保に努め、育児休業の取得を促進します。

【目標2】 育児休業の取得率を男性50%以上、女性95%以上とする。

また、男性の育児休業取得期間を2週間以上とする。

《実施計画》

令和7年度以降 毎年、育児休業取得率公表時に制度の取得促進の通知と相談窓口の周知
男性職員の育児休業取得に向けて、グループウェアや給与明細ツール等を活用した制度の周知
産育休面談シートを使用した個別面談による周知・意向確認の実施

(4) 子どもの出生時における男性職員の休暇の取得の促進

子育ての始まりである出産時から、父親が積極的に参加する子育てをスタートできるよう、出生時における休暇（出産補助休務、育児参加休務）の取得を促進します。

【目標3】子どもの出生時における男性職員の出産補助休務・育児参加休務の取得率を100%とする。

《実施計画》

令和7年度以降 所属長会議・新任職員研修において制度と相談窓口の周知
出産補助休・育児参加休務について、グループウェアや給与明細ツール等を活用した制度の周知
産育休面談シートを使用した個別面談による周知・意向確認の実施

(5) 時間外勤務の削減・制限、育児・介護短時間勤務取得等の促進

すべての職員が子どもや家族との時間を持てるよう、時間外勤務の削減・制限、育児・介護短時間勤務取得等を促進します。

《実施計画》

令和7年度以降 ノー残業デー、早出・遅出勤務の周知、育児・介護短時間勤務、育児・介護休務等について、研修や電子給与明細ツール、グループウェア等を活用した周知・啓発
相談窓口の周知
産育休面談シートを使用した個別面談による周知・意向確認の実施
毎月、一定時間残業した場合には総務部へ報告

(6) 子の看護のための休務の取得促進

職員の子どもの急病など予測ができない事態が発生したとき、当該職員が子の看護ができるよう速やかに業務遂行体制の確保に努め、同職員の休務の取得を促進します。

《実施計画》

令和7年度以降 管理職研修の随時実施、電子給与明細ツール、グループウェア等を活用した周知・啓発
相談窓口の周知
産育休面談シートを使用した個別面談による周知・意向確認の実施

(7) 実習生受入による人材育成への貢献

社会の将来を担う福祉人材の育成に貢献するため、社会福祉士等の実習生の受け入れを促進します。

《実施計画》

令和7年度以降 職員の社会福祉士実習指導者講習会への参加により、実習生の受け入れを促進