

社会福祉法人凌雲福祉会 行動計画

女性労働者が、キャリア形成を重ねるイメージを持ち、管理職としても活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 : 令和8年7月1日～令和13年6月30日

2. 当社の課題:【女性活躍】管理職総数が少数であるため、人員変動によって女性管理職比率が大きく左右されやすい。
【子育て両立】子育て従業員は急な子どもの病気等が発生した際、特定の担当者しかできない属人的な業務があると、周囲への負担偏りや休みづらさが生じる懸念がある。

3. 目標

目標1: 管理職に占める女性比率を、計画期間を通じて20%以上にする。(女性活躍)
目標2: 子どもを持つ従業員が急な休みをお互いにカバーし合えるよう、業務の「見える化」を進め、有給取得率を「年間70%以上」にする。(次世代法)
目標3: 計画期間内において、育児休業を取得した全労働者の取得率を90%以上にする。(次世代法)
目標4: 全労働者の各月の平均所定外労働時間(残業時間)を月2時間以下にする。(次世代法)

4. 取組内容と実施時期

取組1: 次世代の女性リーダー候補に対する育成支援(女性活躍) 令和8年10月～ 主任級の女性正社員を対象に、今後のキャリア意向に関する定期面談を開始する。 令和9年4月～ 管理職に必要なマネジメントスキル研修や社外研修への参加を積極的にする
取組2: 業務のフォロー体制の構築(次世代法) 令和9年10月～ 各部署で一人しか対応できない業務を洗い出し、マニュアルを作成する。 令和10年4月～ 同一部署以外でも相互にカバーできるようにし、子どもの看護休暇や急な有給休暇を気兼ねなく取得できる職場環境を整える。
取組3: 育児休業の取得促進に関する環境整備(次世代法) 令和10年10月～ 本人または配偶者の出産を控えた労働者に対し、個別に育児休業制度の案内と取得意向の確認を行う体制を整備する。 令和11年4月～ 対象者が発生した際、人員配置やシフトの調整により周囲のスタッフが円滑に業務を相互カバーできる体制を作る。
取組4: 適正な労働時間を維持するための業務マネジメント(次世代法) 令和11年10月～ 各部署における残業時間の現状を定期的に把握し、特定の時期や個人に業務が集中していないかを管理職が確認する。 令和12年4月～ 令和13年6月 現在の残業水準を維持する相互カバー体制を定着させる。