

令和 7 年 4 月 1 日
(令和 7 年 6 月 2 7 日公表)

社会福祉法人徳島県社会福祉事業団次世代育成支援・女性活躍推進行動計画

職員の仕事と生活の調和を図り、男女ともに活躍できる働きやすい雇用環境の整備を行うことによって、職員がその能力を十分に発揮できるよう、次のように行動計画を策定する。

1 計画期間

令和 7 年 4 月 1 日から令和 1 2 年 3 月 3 1 日まで（5 年間）

2 当法人の課題

- (1) 休暇制度やそれに係る規則の周知が行き届いていない。
- (2) 育児に係る休暇制度は整備されているものの、事業所、職種、役職等によっては、制度が活用されていない。

3 目標と取組内容・実施時期

目標 1：法人の休暇・休業制度について広く周知するとともに、休暇・休業制度を利用しやすい環境を整備する。ひいては、男性職員の育児休業取得率について、段階的に該当者の 6 0 % 以上を目指す（令和 9 年度：5 0 % → 令和 1 1 年度：6 0 %）。女性職員の取得率について、8 0 % 以上を目指す。
※育児休業取得率：男性 4 3 %、女性 1 0 0 %（R2.4.1～R7.3.31 間の実績）
（次世代育成支援）

<取組内容>

- ①令和 7 年 4 月～ グループウェア等で時間や場所を問わず、全職員が就業規則を閲覧できるよう検討を始める。休暇制度に係る資料を作成し配布する。
- ②令和 7 年 6 月～ 育児休業・子育てに係る休暇を取得する職員のサポート環境について、ニーズの把握を行い、取組事例を調査し、制度導入についての構想を練る。
- ③令和 9 年 4 月～ 育児休業取得率男性 5 0 %、女性 8 0 % を目指す。
- ④令和 1 1 年 4 月～ 育児休業取得率男性 6 0 %、女性 8 0 % を目指す。

目標 2：業務効率化を追及し、令和 1 1 年度における全職員の時間外労働時間について、令和 5 年度比 1 0 % 削減を目指す。※令和 5 年度労働者の一月当たりの平均残業時間数：3 時間 1 6 分
（次世代育成支援）

<取組内容>

- ①令和 7 年 4 月～ 時間外労働時間数、有給休暇取得状況を踏まえ、資料のペーパーレス化、会議のオンライン化、テクノロジー導入等による業務効率化の検討を行い、必要なアクションを始動する。
- ②令和 9 年 4 月～ 時間外労働時間数、有給休暇取得数等について検証を行い、更なる業務効率化、労働環境整備に向けて検討する。

目標 3：役職者（主任職以上）の女性割合について、70%以上を目指す。

※役職者の女性割合：58.3%（令和6年4月1日時点）（女性活躍推進）

＜取組内容＞

- ①令和7年4月～ 女性のキャリアアップを促すため、定期的に研修の機会を設け、業務に対する専門性や意欲を高める。
- ②令和8年4月～ 「働く女性事例集」を法人内で発行しロールモデルとすることで、女性職員が安心して働けるきっかけを提供する。

4 その他

- ・本計画は、「次世代育成支援対策推進法」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく。
- ・計画の内容を各事業所に掲示して取り組みを推進し、職員の意見・要望等を取り入れながら毎年点検・見直しを行うこととする。

令和 7 年 4 月 1 日
(令和 7 年 6 月 2 7 日公表)
徳島県社会福祉事業団

○女性の活躍に関する情報公表

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、次のとおり情報を公表する。なお、基準等については、厚生労働省ホームページ内『一般事業主行動計画策定支援マニュアル』、『女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画を策定しましょう』による。

- | | |
|----------------------|------------------------------|
| ・採用した労働者に占める女性労働者の割合 | 6 7 . 6 % (令和 5 年度実績) |
| ・男女の平均継続勤務年数の差異 | 9 3 . 5 % (令和 6 年 4 月 1 日時点) |
| ・労働者の一月当たりの平均残業時間数 | 3 時間 1 6 分 (令和 5 年度実績) |
| ・管理職に占める女性労働者の割合 | 3 7 . 5 % (令和 6 年 4 月 1 日時点) |