

社会福祉法人 恵神会  
次世代育成支援行動計画

職員が仕事と子育てを両立させることができ、職員全員が働きやすい環境をつくること  
によって、全ての職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計  
画を策定する。

1. 計画期間 2022年4月1日～2027年3月31日までの5年間

2. 内容

目標1：①妊娠中や出産後の女性職員の健康確保（感染症対策も含む）と、両立支  
援制度全般について情報収集をする。  
②男性の子育てを目的とした育児休暇取得希望者の情報収集をする。

<対策>

- 2022年 4月～ 妊娠中や出産後職員の具体的なニーズ調査、母性健康管理につい  
て情報収集  
妊娠中や出産後の子育て支援に関する具体的なニーズ調査をし  
て男性職員の情報収集

目標2：妊娠中や産休・育休復帰後の女性職員、男性職員の子育てのための相談窓  
口を設置する。

<対策>

- 2022年 4月～ 相談窓口の設置について検討
- 2022年 7月～ 本部・事業場の相談員の研修
- 2022年 10月～ 相談窓口の設置について職員への周知

目標3：①妊娠中や産休・育休復帰後の女性職員の健康確保（感染症対策を含む）  
について、対象者全員に個別相談を実施し情報提供を実施する。  
②男性職員の子育て目的の育児休暇取得を促進（取得率30%以上）する。

<対策>

- 2022年 10月～ 育児休業法に基づく当法人の育児休業規程及び諸制度に関連する  
資料を作成し、該当する職員に対して案内するとともに、個別相  
談を実施し、職場内での協力支援体制を整備していく。

社会福祉法人 恵神会  
女性活躍推進法における一般事業主行動計画

女性が管理職として活躍でき、男女ともに長く勤められる職場環境を作るため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2022年4月1日～2027年3月31日までの5年間

2. 内容

目標1：管理職（課長級以上）に占める女性労働者の割合を40%以上にする。

<対策>

- 2022年 4月～ 主任・リーダー以上の会議にて、女性活躍に関する意見交換の実施
- 2022年 10月～ 女性管理職に対するヒアリングの実施
- 2023年 4月～ 管理職養成のために研修派遣及び年2回の人事考課に基づく、昇進・昇格の評価基準や運用等の確認及び見直し
- 2024年 1月～ 管理職候補の女性職員及びその上司を対象として、今後のキャリアプランに関する面談を実施して情報収集

目標2：各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合について、女性労働者の割合を70%以上、役員に占める女性の割合を20%以上にする。

<対策>

- 2022年 4月～ 主任・リーダー以上の会議にて、女性活躍に関する意見交換の実施
- 2022年 10月～ 各現場の役職に対するヒアリングの実施
- 2023年 3月～ 経営層による女性の理事候補者推薦を意見交換及び検討
- 2023年 4月～ リーダー職以上の養成のために研修派遣及び年2回の人事考課に基づく、昇進・昇格の評価基準や運用等の確認及び見直し
- 2024年 1月～ リーダー職以上の候補の女性職員及びその上司を対象として、今後のキャリアプランに関する面談を実施して情報収集
- 2025年 3月～ 経営層による女性の評議員候補者推薦を意見交換及び検討

【女性職業生活における活躍に関する情報公開】

①管理職（課長級以上）に占める女性労働者の割合 37.5%

②各職階の労働者に占める女性労働者の割合

介護職：係長100%、主任50%、副主任66.7%、リーダー66.7%

※その他職種である看護師、調理職、事務員の役職は100%女性

③役員に占める女性の割合 12.5%