

次世代育成支援対策推進法
社会福祉法人寿楽園 一般事業主行動計画

多様な人材が能力を十分に発揮しながら仕事と生活の調和を図れる職場づくりを推進し、子育て支援と働き方改革を計画的に進めることで、職員が安心して働ける持続可能な組織の実現を目指します。

計画期間 2026 年 1 月 1 日～2027 年 12 月 31 日までの2年間

目標①

男性労働者の育児休業取得率を計画期間中に10%以上にする。

《取組内容》

2026 年 1 月～

・出産・育児関連の休暇制度についてのパンフレットを用いて、職員への周知を図る。

2027 年 1 月～

・出産予定者の男性職員に対し、育児関連休暇の個別周知と取得勧奨をする。

目標②

フルタイム労働者の法定外時間外・法定休日労働時間の平均が各月 45 時間未満にする。

《取組内容》

2026 年 1 月～

・四半期ごとで目標に達していない部署は、人員補充又は業務削減について具体的に計画、実行していく。

2027 年 1 月～

・業務量の見直し、DX 化による事務の効率化などの取組実施

女性活躍推進法
社会福祉法人寿楽園 一般事業主行動計画

女性のキャリア形成を積極的に支援し、仕事と家庭の両立を可能にする働き方改革を推進することで、多様な人材が性別に関わらず能力を発揮でき、長く活躍できる職場を実現していきます。

計画期間 2026 年 1 月 1 日～2027 年 12 月 31 日までの2年間

目標①

1 つ上位の職階へ昇進した者のうち、女性の割合を 50%以上とする。

《取組内容》

2026 年 1 月～

・女性職員を対象にキャリア形成支援として、必要なスキル研修への参加を強化する。

2027 年 1 月～

・管理職候補となる男女職員に対して管理職育成研修を実施する。

目標②

労働者の各月ごとの平均残業時間が 45 時間未満とする。

《取組内容》

2026 年 1 月～

・残業削減率が高い部署を定期的に公開し、改善度の共有を図る。

2027 年 1 月～

・四半期ごとに目標に達していない部署は、人員補充又は業務削減について具体的に計画、実行していく。