

## 社会福祉法人麗寿会 一般事業主行動計画

全社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい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6月1日～令和13年5月31日までの5年間

### 2. 内容

<課題> 法人全体の残業時間は減少傾向にあるが、毎月10時間を超える職員も一定数いる。一人に過度に業務負担が集中することを避け、さらに全社的に残業時間の削減する必要がある。

目標1 : 全社員の毎月の平均残業時間を3時間以下にする。

#### <対策>

- 令和8年6月～毎月の時間外労働時間(数値)を管理者が把握し、改善策を検討・実施する。
- 令和9年4月～毎月の経営会議にて改善策の実施進捗を報告事項とする。
- 令和10年4月～時間外労働の削減の観点からの6S活動を全社的に実施する。
- 令和11年4月～時間外労働の削減の観点からのICT機器の導入を検討、導入する。
- 令和13年4月～ノー残業デーの実施(予定)

<課題> 法人全体の約70%が女性職員であり、育児休業等の休暇制度について、特に男性職員の制度認知が低い。

目標2 : 男性職員の育児休業取得率を75%以上とする。

#### <対策>

- 令和8年10月～男性職員を対象に育児休業等の休暇制度へのニーズヒアリングを実施する。
- 令和9年4月～男性職員の育児休業取得に関する制度や支援方法について研修を実施する。
- 令和9年4月～男性職員の育児との両立に関する交流会を企画、実施する。(年1回程度)
- 令和12年4月～男性職員の育児休業取得者及びその上司の体験談を法人内で共有する。

<課題> 法人全体で、令和8年3月時点において、管理職の女性に占める割合は39%である。職員数の男女比率と比較すると、同割合は低い。

目標3 : 管理職の女性に占める割合を45%以上にする。

#### <対策>

- 令和8年6月～管理職の業務内容を見直し、男性にしかできない業務がないか点検する。
- 令和9年4月～職員へのヒアリングを実施し、女性登用に向けての課題を抽出する。
- 令和10年4月～人事評価および人事評価シートにおいて、女性にとって不利な基準等が無いかな精査し、必要に応じて評価基準を検討する。
- 令和11年4月～女性管理職による女性職員向けのキャリア研修を実施する。