東京都社会福祉事業団

ライフ・ワーク・バランス推進行動計画（第３次）

― 次世代育成行動計画(第６次)及び女性活躍推進行動計画(第４次) ―

事業団職員が育児・介護と仕事の両立や女性活躍など、全ての職員の活躍を後押しする働きやすい職場環境を実現し、利用者サービス向上につなげる「ライフ・ワーク・バランス」の実現に取り組むため、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１２年３月３１日までの５年間

２　女性職員の活躍に関する状況

十分な活躍ができている。今後も水準が落ちないように、女性の活躍を推進していく。

- 令和５年度１年間に採用した労働者に占める女性労働者の割合は５割を超えている。
- 令和６年４月１日時点の男女の平均継続勤務年数の差はほぼない。
- 令和６年４月１日時点の管理職に占める女性労働者の割合は３３．３％である。
- 令和５年度の育児休業取得率は、女性１００％、男性４６．２％となっている。

３　内容

【マークの意味】

次世代育成の行動計画

女性活躍推進関連の行動計画

目標１　計画期間内に、育児休業の取得率等を次の水準以上にする。

男性職員･･･①取得率を５０％以上又は②出産支援休暇及び育児参加休暇の取得率を７５％以上、かつ、育児休業取得者が１人以上とすること。

女性職員･･･取得率を９０％以上とすること。

＜対策＞

・令和７年度～
- 電子パンフレット等により制度の周知を継続する。
- 経営者会議等による管理職への啓発を行い、各職場において休暇を取りやすい環境整備を図る。
- 柔軟な働き方を実現するために、仕事と育児の両立に関して個別の意向確認・聴取を行っていく。

目標２　常勤職員について、計画期間内に年間で年次有給休暇１０日、夏季休暇５日、併せて１５日以上を取得できるようにする。

＜対策＞

・令和７年度～　・経営者会議等により管理職へ啓発し、職場の意識改革を図る。
・欠員が生じた際の職員補充の迅速化を事業団全体で行う。

目標３　採用者に占める女性比率を５０％程度とする。

＜対策＞

・令和７年度～　・職員募集パンフレット等で女性職員の声等の掲載を継続する。
・職員募集イベント等で、女性の働きやすい職場であることをＰＲするために、子育て関連の休暇制度等について積極的に案内する。

目標４　男女の勤続年数の差を、１年以下とする。

＜対策＞

・令和７年度～　・ライフステージに応じて活用できる休暇制度等についての周知を図るとともに、両立支援に向けた意識の浸透を図る。

目標５　昇任選考試験において、受験率向上に向けた対策を講じる。

＜対策＞

・令和７年度～　・女性を含む管理監督職層（サブマネージャー以上）の活躍している姿を職員に紹介するなど、職員がキャリア形成に関して幅広いイメージが持てるよう、事業団通信などを通じて発信していく。
・職員のキャリア形成に資する人材育成方針の見直しを行っていく。

目標 ６　生産性向上、ライフ・ワーク・バランス推進のために、超過勤務縮減に向けた対策を講じ、職員一人当たりの各月ごとの平均超過勤務時間を１５時間未満とする。

＜対策＞

・令和７年度～　・ＩＣＴ化をさらに推進し、事務効率の改善を継続する。
・各園において、職員自らが少なくとも月１回、「ノー残業デー」を設定し、グループ内で共有するなど意識付けを図る。
・管理職は、日頃から職員の勤務状況に気を配り、超過勤務の常態化などがあれば、適宜原因究明に努め、業務分担の見直しや具体的な超勤時間削減の取組など必要な対応を検討する。

目標７　メンタルヘルスに関する研修を実施するとともに、管理職が職員のメンタルヘルスに配慮し、メンタルヘルス相談等について積極的に周知する。

＜対策＞

・令和７年度～　・全職員がいつでも受講可能なメンタルヘルスに関する研修を継続して実施する。
・管理職は、日頃から職員のメンタルヘルスに気を配り、必要を感じたら速やかに相談機関等の周知を図る。
・ストレスチェックの実施及び面接指導の受診率向上を図る。産業医等を活用し、必要があるときは就業上の措置を速やかに講じることができる体制を整備する。

目標８　職員が長期にわたって安心して働き続ける環境の整備を進める。

＜対策＞

・令和７年度～　・育児と仕事の両立をさらに支援するために、新たな制度の導入などを適宜検討していく。
・育児や介護に係る制度を利用している職員が安心して働くことができるよう、制度の周知及び意向確認を行う。また、介護に直面する前の職員（４０歳前後）への制度等に係る情報提供を行い、働き方の提案・意識づけを進めていく。

３　備考

・　計画の達成状況を確認するために、年に一度報告会を実施する。
・　達成状況等を勘案し、必要に応じて所要の見直しを行う。