

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく

社会福祉法人 日本へレンケラー財団 行動計画

それぞれのライフステージに応じて、ワークライフバランスのとれた働き方や男女分け隔てなく仕事と子育てを両立させることができ、女性の就業継続や管理職として活躍できる職場環境の整備を行なう等、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、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間：2025年4月1日～2028年3月31日
2. 目標と取組内容・実施時期

目標1：管理職（課長以上）に占める女性の割合を35%以上に引き上げる

〈取組内容〉 (女性活躍推進法)

- 2024年11月～女性が継続的に能力を発揮しやすい職場環境を推進するため、男女雇用機会均等推進者を中心としたポジティブ・アクション推進チームの設置
- 2024年11月～女性が活躍できる職場であること、魅力を積極的に周知・広報する
(法人パンフレット、採用活動、法人ホームページ等にて)
- 2025年4月～各施設での面談において、女性の働き方のニーズの把握に努める

目標2：非常勤職員→正職員への転換について毎年3人以上を目指す

〈取組内容〉 (次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法)

- 2024年10月～多様な正職員のコース選択・転換制度の周知を深め、職業生活と家庭生活の両立を目指した働き方を広める
- 2024年11月～来年度の更新に向け、正職員への登用を希望する非常勤職員を募集し、面接の機会を設ける

目標 3：労働者の月平均残業時間を 10%以上削減させる

〈取組内容〉 (次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法)

- 2024 年 10 月～ 職員の所定外労働時間を適切に把握し、所定外労働の多い職員に個別に働きかけを行う
- 2024 年 10 月～ 事前申請制による時間の使い方や業務の優先順位への意識づけの再周知と、個別の業務フォロー・育成の推進

目標 4：育児休業等を取得しやすい環境づくりのため、管理職への周知を年 2 回以上行う

〈取組内容〉 (次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法)

- 2024 年 12 月～ 制度等に関する説明資料を作成し、施設長会議等で説明を行う
- 2024 年 12 月～ 施設長による所属施設の管理職員への周知

目標 5：多様な働き方を推進し、優秀な人材の確保・定着をねらう

〈取組内容〉 (次世代育成支援対策推進法)

- 2024 年 10 月～ 子の養育、介護、疾病、障がい等のため、一定範囲での職務・就業時間・エリアでの勤務を希望する職員に適した雇用形態の再周知
- 2024 年 10 月～ 週休 3 日制の導入に向けた調整及び試行の実施・推進

掲載日 2025年2月27日

2024年6月1日現在

社会福祉法人日本ヘレンケラー財団

女性活躍推進法に関する情報公開

【採用した労働者に占める女性労働者の割合】

(2023年4月1日～2024年3月31日)

正職員 50% 非常勤職員 63.2%

【平均継続勤務年数の男女差】 ※雇用が5年を超える者

正職員	男性 17年	女性 14.5年
非常勤職員	男性 9.6年	女性 9.9年

【労働者の1月当たりの平均残業時間数】 ※総残業時間数/正職員の総数

117.31分 (2時間未満)

※残業をした職員の平均残業時間 3.9時間

【管理職に占める女性労働者の割合】 ※課長以上

24.3%