

社会福祉法人練馬区社会福祉協議会 行動計画

本会では、次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき、全ての職員が仕事で能力を十分に発揮するとともに、仕事と家庭生活を両立させることができる働きやすい職場環境をつくることを目的として、次のとおり行動計画を策定する。

1. 計画期間： 令和6年4月1日から令和9年3月31日までとする。

2. 次世代法上の取組

全ての職員の仕事と子育ての両立を含めたワークライフバランス（仕事と生活の調和）のとれた環境づくりを推進する制度の検討を行う。

取組1：新設された休暇、育児・介護休業等に関する諸制度及び本会規程の周知を図るために既存のパンフレットを見直すとともに、不妊治療を行う職員のサポート、妊娠中の女性職員の母性健康管理と育児休業取得を促進する。

対策① 令和6年4月～ ・サポート休暇制度、母性健康管理、育児休業等の制度及び本会規程に関するパンフレット内容を見直し及び介護休業等の制度及び本会規程に関するパンフレットの作成作業開始

対策② 令和7年4月～ ・各パンフレット（育児休業等の制度、介護休業等の制度）の配布

取組2：職員のワークライフバランスの支援として、本会規程に基づく休暇の周知を図るとともに、時間外勤務・休日出勤の削減、年次有給休暇の計画的な申請・取得促進を推進する。

対策① 令和6年8月～ ・管理職向け、一般職員向けの研修内容を検討

対策② 令和6年10月～ ・各研修会等の開始

取組3：男性の育児休業取得のメリットや男性職員の育児休業取得に関する事例を紹介する資料等を作成し・配布する。

対策① 令和6年4月～ ・厚生労働省の資料等を参考に男性の育児休業取得に関するメリットを紹介する資料及び育児休業を取得した男性職員の事例紹介資料等の作成作業開始

対策② 令和7年4月～ ・各資料の配布開始

3. 女性活躍推進上の取組

常勤職員の5割以上を女性が占め、活躍していることから、女性管理職（本会の係長職以上）を50%程度にする。

対策① 令和6年8月～ ・管理職の育成を目的とした研修プログラムの見直しの検討作業開始

対策② 令和7年8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。