

社会福祉法人三鷹市社会福祉事業団一般事業主行動計画

職員が仕事と子育てを両立させることができるように働きやすい環境をつくる。

特に、女性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ように行動計画を策定する。

1 計画期間

令和7年8月1日から令和10年7月31日までの3年間

2 内容

【目標1】

出産介護休暇、育児休業、育児時間などの取得率を維持・向上させるため、諸規程や社会保険制度の周知や情報提供を行う。

女性職員 育児休業取得率 100%維持

男性職員 育児休業等（育児目的休暇を含む）の取得者を1人以上

<対策>

- ・令和7年10月～ マニュアル冊子の改定及び周知
該当者に対する制度説明等の実施
- ・令和8年4月～ 法改正等に合わせたマニュアル冊子の改定及び周知
- ・令和8年8月～ 目標達成状況と検証

【目標2】

職員の仕事と生活の調和に資する環境と心身の健康増進のため、一月当たり平均残業時間を5%削減する。

<対策>

- ・令和7年10月～ 時間外労働時間が多い職員についての所属長への情報提供とヒアリング
- ・令和8年1月～ 所属長による声かけと周囲の職員等のサポート
- ・令和8年7月～ 削減状況の検証

【目標3】

女性職員が管理職（課長職以上）に占める割合を50%にすることを目標に、すべての職員がその能力を十分に発揮できる職場環境を整備する。

<対策>

- ・令和7年10月～ 人材育成環境の整備と職員への昇格啓発

【目標 4】

職員の心身の健康増進と職務意欲向上を図るため、年次有給休暇の取得日数が10日未満である常勤職員の割合を低減させ、平均取得日数を13日以上（令和6年度実績12日）とする。

<対策>

- ・令和7年8月～ 年次休暇取得状況の調査と所属長への情報提供
- ・令和8年2月～ 年次休暇取得率の結果の公表

【目標 5】

職員の長期継続就労と働きやすい職場環境の改善を図る。

<対策>

- ・令和7年8月～ 長期継続就労者の表彰制度と啓発
資格取得奨励制度と啓発

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く 女性の職業選択に資する情報

1. 管理職に占める女性労働者の割合（令和8年4月1日現在）

割合
35.29%

※役員兼務職員を除く。

※厚生労働省による以下の項目定義による。

管理職＝「課長級（下記参照）」と「課長級より上位の役職（役員を除く）」にある労働者の合計をいう。

課長級＝①事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が2係以上からなり、若しくは、その構成員が10人以上（課長含む）のものの長、又は②同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者（ただし、一番下の職階ではないこと）

2. 男女の賃金の差異（令和7年4月1日から令和8年3月31日までの実績）

区分	差異（割合）
正規労働者	91.80%
非正規労働者	146.70%
全労働者	82.50%

※役員兼務職員を除く。

※厚生労働省による以下の項目定義による。男女の賃金の差異＝女性の平均年間賃金／男性の平均年間賃金×100（％）

3. 労働者の一月当たりの平均残業時間（令和7年4月1日から令和8年3月31日までの実績）

時間数
7.1 時間

※総時間数に法定内労働時間（残業1日当たり15分）を含む他は、厚生労働省による以下の項目定義による。

一月当たりの労働者の平均残業時間＝「1年間の対象労働者の法定時間外労働及び法定休日労働の総時間数の合計」÷12ヶ月
÷「対象労働者数（※）」

（※）対象労働者からは以下の①～④を除く。

①事業場外みなし労働時間制の適用を受ける労働者（労働基準法第38条の2）*該当なし

②管理監督者等（労働基準法第41条）

③短時間労働者（パートタイム労働法第2条）

④専門業務型裁量労働制の適用を受ける労働者（労働基準法第38条の3）、企画業務型裁量労働制の適用を受ける労働者（労働基準法第38条の4）*該当なし

4. 採用した労働者に占める女性労働者の割合（令和7年4月1日から令和8年3月31日までの実績）

区分	差異（割合）
正規労働者	66.67%
非正規労働者	92.59%
全労働者	82.22%

※役員兼務職員を除く

※厚生労働省による以下の項目定義による。

採用した労働者に占める女性労働者の割合＝女性の採用者／男女計の採用者数×100（％）

（注）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く情報公表として、特に注記した項目を除き、同法及び関連法令で示された計算方法により算出した数値を公表している。

育児休業の取得状況の公表

男性の育児休業等と育児目的休暇の取得割合

(令和7年4月1日から令和8年3月31日までの実績)

割合
(対象者なし)

※役員兼務職員を除く。

※割合は育児・介護休業法施行規則に基づいた以下の計算方法による。

男性の育児休業等と育児目的休暇の取得割合＝（「育児休業等をした男性労働者の数」
＋「小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性労働者を雇用する事業主が
講ずる育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者の合計数」）÷配偶者が出産
した男性労働者の数