

社会福祉法人 小樽育成院

女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

職員がその能力を発揮し、仕事と子育ての両立及び生活の調和を図り働きやすい職場環境整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2025（令和7）年4月1日～ 2028（令和10）年3月31日までの3年間

2. 内容

目標1：次世代育成推進法に基づく目標

育児休業・介護休業等の制度についてのわかりやすい資料を作成し、職員に配布して制度の周知と事例等の情報提供、取得の促進を図る。

<対策>

- 令和7年 4月～制度改正に対応した資料の作成、各事業所でこれまでの事例等の収集
- 令和7年10月～各事業所の会議等で資料を配布し、制度の周知と事例の情報提供を行う
また、対象者に対し個別に制度利用の意向確認を行う

目標2：女性活躍推進法、次世代育成推進法に基づく目標

女性職員の育児休業取得率100%を維持し、男性職員の育児休業及び子の看護等休暇の取得を促進し、計画期間終了までに取得率30%を目指す。

<対策>

- 令和7年4月～各事業所で対象の職員に制度の周知と休暇等の取得促進を行う
- 令和8年4月～各事業所で毎年度の取得状況を把握し、その内容を事業所内で公表するとともに更なる取得促進を行う
- 令和9年4月～計画期間終了までに目標に達するよう課題分析と改善を行う

目標3：職業生活と家庭生活との両立に関する目標

所定外労働について、各事業所で状況把握と分析を行い、毎年度3%ずつ削減するとともに、計画期間終了時までに法人全体で10%の削減を目指す。

<対策>

- 令和7年 4月～前年度の所定外労働の分析等を行い事業所内で情報を共有する
- 令和7年10月～前年度の課題及び当年度上半期の状況を基に各事業所で検討を開始する
- 令和8年 4月～検討した内容を基に具体的な取り組みを開始する
- 令和9年 4月～計画期間終了までに目標に達するよう課題分析と改善を行う