

## 社会福祉法人 賛育会

### 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

賛育会は、職員一人ひとりが安心して働き続けることができ、その能力を十分に発揮できる職場環境を整備するため、女性活躍推進法および次世代育成支援対策推進法に基づき、前期計画に引き続き、本期間の行動計画を策定します。

#### 1. 計画期間

2026年7月1日から2031年6月30日まで

#### 2. 計画策定の背景

少子高齢化の進行や人材確保が課題となる中、多様な人材が長期的に活躍できる職場環境づくりは、組織運営において重要性を増している。特に、育児・介護等のライフイベントと仕事を両立しながら働き続けられる環境整備は、人材の定着および育成、組織活性化の観点からも重要な課題である。本会では、職員が安心して働き続けられる職場づくりを推進するため、働きやすい職場環境の整備、多様な働き方の推進、育児支援制度の活用促進に計画的に取り組む。

#### 3. 現状課題（2025年度データ）

##### （1）年次有給休暇取得率

- ・ 正規職員：68.1%
- ・ 有期契約職員 77.0%

（正規職員内訳）

役職者：56.0%

一般職：69.4%

（役職者内訳）

管理職（課長以上）：57.0%

主任・係長：55.7%

##### （2）正規職員の平均勤続年数

- ・ 男性：12.9年
- ・ 女性：9.2年
- ・ 差異：3.7年

女性職員の継続就業支援が課題となっている

##### （3）男性職員の育児休業取得率

- ・ 女性職員育児休業取得率：100%
- ・ 男性職員育児休業取得率：57.1%

男性職員の育児参加促進と制度利用への理解向上が必要である。

#### 4. 目標

##### （1）女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に関する目標

- ・ 正規職員の年次有給休暇取得率 65%を目指す。
- ・ 役職者が休暇を取得しやすい環境づくりを進め、職場全体の休暇取得促進および働きやすい職場風土の醸成を図る。

(2) 女性活躍推進法に関する目標

- ・ 女性正規職員の平均勤続年数を現状より1年以上伸ばす。

(3) 次世代育成支援対策推進法に関する目標

- ・ 男性職員の育児休業取得率70%を目指す。

5. 取組内容

(1) 働きやすい職場環境整備

2026年9月から

- ① 時間単位の年次有給休暇制度の導入に向けた制度設計を検討する。
- ② 勤怠管理システムへ必要な設定を反映する。
- ③ 職員への制度を周知するための資料等を整備する。
- ④ 役職者に対し、計画的な年次有給休暇取得促進を周知する。

2027年4月から

- ① 育児短時間勤務制度等を利用している職員の声を広報等で紹介する。
- ② 時間単位の年次有給休暇制度を導入する。
- ③ 制度利用に関する研修・説明会を実施する。
- ④ 制度利用状況を定期的に確認し、必要に応じて運用改善を行う。
- ⑤ 役職者の年次有給休暇取得を促進し、取得しやすい職場風土醸成を図る。
- ⑥ 妊娠・出産・育児・短時間勤務等を理由として、職員のキャリア形成や役割機会が制限されることのないよう、管理職への周知・意識啓発を行う。
- ⑦ 年次有給休暇取得状況を施設ごとに周知する。

(2) 男性育児休業取得促進

2026年9月から

- ① 配偶者の妊娠が判明した職員へ育児休業制度を案内する。
- ② 配属部署における業務分担体制の整備を進める。
- ③ 育児休業取得前後の業務引継ぎ支援を行う。

2027年4月から

- ① 男性育児休業取得者の声を広報等で紹介し、制度利用への理解促進を図る。
- ② 管理職向けに男性育児休業取得促進研修を実施する。

以上