

## 社会福祉法人貴親会 憩いの里

### 次世代法・女性活躍推進法 一体型行動計画（第 2 次）

職員が就業生活と家庭生活を両立させることで次世代の社会を担う子どもを育成できる。又、性別によって不利益を被る事のない働きやすい就業環境を作ることにより、全ての職員が各自の持つ能力を十分発揮できるようにしていくため、下記のとおり、憩いの里 次世代法・女性活躍推進法 一体型行動計画（第 2 次）を策定する。

#### 記

1. 計画期間 令和 8 年 5 月 1 日～令和 13 年 4 月 30 日までの 5 年間

2. 内容

#### 次世代法

【目標 1】 第 1 次 次世代法・女性活躍推進法 一体型行動計画に従い、令和 5 年度より託児所の受け入れ時間を前後に 1 時間ずつ拡張、同時に余剰定員を利用して地域枠を新設した。見直しを行った託児所を活用して、子育て期にある職員に充実した就業環境を整えることを目指す。

（対策）

- ・託児所の受け入れ時間については、利用側の都合により大きく変動することが分かっている。適切な保育の提供に必要な保育従事者の確保、就労環境についても託児所職員と対話しながら調整してゆく。

【目標 2】 第 1 次 次世代法・女性活躍推進法 一体型行動計画で示した学生対象の就業体験（インターンシップ）を継続するとともにソーシャルメディアを有効活用した広報活動を拡大する。就職活動期の若年層に社会福祉施設に就労する魅力を発信し、次世代の持続的な獲得を目指す。

（対策）

- ・職業体験参加に迷いを抱く学生らに向け、導入用の職場 P R 動画やダウンロード版の広報冊子をインターネット上に公開する等、社会福祉施設への就業について発信する方法を多面的に企画して実践する。

【目標 3】 計画期間における男性の育児休業取得率を 30 %以上とする。

(対策)

- ・ 令和 8 年 5 月 1 日～ 各職場における休業者の業務カバー体制の検討（代替要員の確保  
業務体制の見直し、複数担当者制など）・実施
- ・ 令和 8 年 5 月 1 日～ 対象職員に対し、管理者による個別の育休取得勸奨を奨励、成功  
事例に評価を与える
- ・ 令和 8 年 5 月 1 日～ 育休取得に至った好事例を検証、研修等を通じて取得率アップに  
フィードバックできる体制の構築をめざす

【目標 4】 全社員の時間外・休日労働時間の計画期間内の平均を毎月 30 時間未満とする。

(対策)

- ・ 令和 8 年 5 月 1 日～ 管理職を対象とした意識改革のための研修を年 2 回実施
- ・ 令和 8 年 5 月 1 日～ 業務量の見直し、DX 化による事務の効率化などの取組実施
- ・ 令和 8 年 5 月 1 日～ 各部署における問題点の検討及び研修の実施

## 女性活躍推進法

【目標 5】 女性職員の平均勤続年数プラス 1 年を目指す。

(対策)

- ・ 法人における職員数の男女比率は 1 : 3 と女性が優位である。 平均勤続年数は、男性 : 9 年 10 カ月、女性 : 9 年 6 カ月（令和 8 年 3 月時点）と男性が若干長い。離職者の情報を的確に把握することで、現在の勤続年数の維持と延長に繋げる方法について引き続き分析し、対策を立案・実践する。

【目標 6】 女性がキャリアを高められる職場であることを周知する。

(対策)

- ・ 法人管理職の内訳は男 4 人、女性 5 とバランスを保っている。これを次の世代に引き継ぐために、若い世代の職員に対してキャリアアップへの意欲を向上させる法人内研修の機会を設ける。

【目標 7】 出産や子育て、家族の介護・看護に従事している女性職員の休暇取得について柔軟に相談できる現在の体制を維持する。近年増加している技能実習生等、外国籍の職員への対応についても体制を整備する。

(対策)

- ・ 法人の休暇制度については既に確立しているが、職員のニーズを受けた柔軟な見直しが行える体制を維持する。技能実習生制度は 2027 年 4 月 1 日に廃止され、新制度「育成就労制度」に 3 年の経過措置を経て移行する。各種休暇については実習生の監理団体と連携して適切な休暇の取得について相談できる体制を整える。

以上