

社会福祉法人 種の会 一般事業主行動計画

職員一人ひとりが、妊娠・出産・育児等のライフイベントを迎えた後も安心して働き続け、その能力を十分に発揮できる職場環境を整備するため、次のとおり行動計画を策定する。

1. 計画期間

令和8年7月1日～令和10年6月30日までの2年間

2. 内容

目標1：計画期間中、女性職員の育児休業取得率および復職率100%を維持するとともに、男性職員の育児休業等の取得を促進し、対象者がいる年度における男性職員の育児休業等取得率を100%以上とする。

<対策>

●令和8年9月～

妊娠・出産・育児に関する申出があった職員に対し、育児休業、出生時育児休業、短時間勤務、子の看護等休暇等の制度について個別に説明し、取得意向を確認する。

●令和8年10月～

男性育児休業等の取得事例を法人内で共有し、男性職員も育児に関わることが自然に受け止められる職場風土づくりを進める。

目標2：育児休業取得予定者および復職予定者に対する面談実施率を100%とし、休業前から復職後まで切れ目のない支援体制を整える。

<対策>

●令和8年10月～

各施設において、休業予定者の業務内容、代替体制、復職後の勤務時間・勤務形態の希望を確認し、所属長と本部が連携して支援する。

●令和9年7月～

復職後3か月を目安にフォロー面談を実施し、勤務時間、業務量、家庭との両立上の課題を把握し、必要に応じて勤務体制を調整する。

目標 3：フルタイム労働者 1 人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数を 5 時間未満とするとともに、育児休業や短時間勤務等の制度利用に伴う業務負担が特定の職員に偏らない体制づくりを進める。

＜対策＞

●令和 8 年 9 月～

各施設において、育児休業・短時間勤務等の利用時に負担が集中しやすい業務を洗い出す。

●令和 9 年 4 月～

園長・施設長を中心に、代替要員の確保、業務分担の見直し、複数担当者制、書類・事務作業の標準化等を検討する。

●令和 10 年 4 月～

施設ごとの取組状況を本部で確認し、好事例を法人内で共有することで、休業者本人だけでなく、周囲の職員も安心して働ける体制づくりを進める。

目標 4：育児・介護休業法改正に対応した制度周知と意向確認を継続し、対象職員への制度説明および意向聴取の実施率を 100%とする。

＜対策＞

●令和 8 年 9 月～

妊娠・出産の申出時および子が 3 歳になる前の時期に、仕事と育児の両立に関する制度説明と意向確認を行う運用を整備する。

●令和 8 年 10 月～

園長・施設長および事務担当者に対し、個別周知・意向確認の実施方法、記録の残し方、本人の希望を踏まえた勤務調整の考え方を周知する。

●令和 9 年 4 月～

制度説明資料を見直し、正規職員だけでなく、有期雇用職員・非常勤職員にも分かりやすい形で周知を行う。