

一般事業主行動計画（女活法・次世代法一体型）

1 計画の目的

社会福祉法人侑愛会は、すべての職員が、その希望やライフステージに応じて能力を発揮し、安心して働き続けることができる職場環境の実現を目指します。

特に、以下を重点課題として、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く一体型の一般事業主行動計画を策定します。

- 女性の継続就業および管理職登用の推進
- 男性を含めた育児休業等の取得促進
- 夜勤を含む交代制勤務の下でも両立可能な働き方の整備
- 事業所間で差の大きい年次有給休暇取得状況の底上げ
- 仕事と家庭生活の両立、継続的就業を支える基盤として長時間労働の抑制

2 計画期間

2026年4月1日から2031年3月31日までの5年間

3 現状と課題の整理

(1) 育児休業・産後パパ育休

- 女性職員の育児休業取得率は100%で推移しています。
- 男性の育児休業・産後パパ育休についても取得が進み、概ね定着しつつあります。
- 育児休業取得者の多くが復職しており、育休取得が離職の主因となっている事例は限定的です。
- 一方で、夜勤を前提とする入所施設やグループホームでは、育児休業や復職後の短時間勤務・夜勤免除等への配慮により、夜勤配置の調整が事業所単位の課題として顕在化しています。

(2) 女性活躍・管理職登用状況

- 管理職に占める女性の割合は約34%であり、おおむねこの水準が維持されています。
- しかし、夜勤・交代制勤務を前提とする勤務形態と管理職登用の関係については、制度的な整理や情報提供が十分とは言えず、管理職候補層の意向や不安を丁寧に把握する必要があります。

(3) 年次有給休暇の取得状況

- 法人全体の年次有給休暇取得率の中央値は緩やかに上昇しています。
- その一方で、事業所間で取得率の最小値と最大値の差が大きく、取得状況にばらつきがあります。
- 取得率が高い事業所における勤務表作成や声かけ等の工夫が、法人全体として十分に共有されていません。

(4) 時間外労働の状況

- 当法人では、夜勤・交代制勤務を前提とする入所施設やグループホームをはじめ、事業所の機能や人員体制の違いにより、時間外労働の発生状況に一定のばらつきが見られます。
- これまで、事業所ごとの総時間外労働時間や繁忙期の状況については把握を行ってききましたが、法人全体としての標準的な働き方や、負担の分布を示す指標が明確ではありませんでした。
- また、一部の事業所や職員に時間外労働が集中することは、職員の心身の負担増加につながるだけでなく、育児・介護等との両立や、継続的な就業を妨げる要因となるおそれがあります。

4 数値目標および取組内容

【目標1】男性を含めた育児休業等の取得促進（次世代法）

数値目標

配偶者が出産した男性職員のうち、育児休業または育児目的休暇を取得する者の割合を、計画期間中、継続して80%以上とします。

取組内容

- 育児休業制度および産後パパ育休制度について、管理職を対象とした説明資料を作成し、周知します。
- 育休取得前後の人員配置や夜勤配慮について、法人共通の基本的な考え方を整理し、施設長会議等で共有します。

（実施時期：2026年度より実施、以後毎年度継続）

【目標2】育休・短時間勤務利用者が安心して復職できる職場づくり（次世代法）

数値目標

育児休業取得者の復職率90%以上を維持します。

取組内容

- 育児休業取得前に、復職後の勤務形態（短時間勤務、夜勤免除等）について、本人と事業所で事前確認を行います。
- 夜勤が発生する事業所については、複数事業所での応援体制や業務分担の見直しを検討します。

（実施時期：計画期間中、毎年度実施）

【目標3】女性管理職（課長以上）比率の維持と登用環境の整備（女活法）

数値目標

管理職（課長以上）に占める女性の割合を、計画期間を通して34%以上に維持します。

取組内容

- 管理職候補層を対象とした意向把握（簡易アンケート等）を行います。
- 管理職は原則として事業所のマネジメントにできるだけ集中できるように管理職の業務内容と夜勤・交代制勤務との関係について、原則的な考え方や例外的な取扱いを整理し、管理職候補層等に分かりやすく情報提供を行います。
- 研修やOJT等を通じて、性別にかかわらず管理職を目指しやすい環境づくりを進めます。

（実施時期：2026年度より実施、以後毎年度見直し）

【目標4】年次有給休暇取得率の底上げと平準化（女活法・次世代法共通）

数値目標

法人全体の年次有給休暇取得率の中央値を50%以上とします。

取組内容

- 年度ごとの取得状況を事業所区分別に整理し、施設長会議で共有します。
- 取得率が高い事業所の工夫（勤務表作成、声かけ等）を法人内で共有します。
- 管理職に対し、事業所の年次有給休暇取得率が数値目標に到達できるよう意識しながら、勤務調整を行うことの重要性について意識づけを行います。

（実施時期：計画期間中、毎年度実施）

【目標5】時間外労働の抑制と負担の偏在防止（女活法・次世代法共通）

数値目標

法人全体における職員一人あたりの月平均時間外労働時間の中央値を、15時間以内とすることを目指します。併せて、特定の事業所や職員に時間外労働が集中しないよう、法人全体として継続的な把握と改善を行います。

取組内容

- 年度ごとに、法人全体の時間外労働時間について中央値を用いた分布状況（偏りの有無）を把握・整理します。
- 時間外労働が相対的に多い事業所について、人員配置、夜勤体制、業務分担等の課題を施設長会議等で共有し、改善策を検討します。
- 育児・介護等の事情を有する職員について、時間外労働が過度とならないよう配慮します。

（実施時期：2026年度より実施、以後毎年度継続）

5 進捗管理と見直し

本計画の進捗状況については、年度ごとに必要な範囲で把握・整理します。施設長会議等で課題を共有し、必要に応じて取組内容や運用方法の見直しを行います。

6 公表および周知

本計画は、法人内で職員に周知するとともに、法人ホームページや「両立支援のひろば」等を活用し、外部への公表を行います。

7 将来的な認定取得について

本計画を着実に実行することで、

- 次世代育成支援対策推進法に基づくくるみん認定
- 女性活躍推進法に基づくえるぼし認定

の取得を視野に入れ、法人の対外的な信頼性の向上および人材の確保・定着につなげます。