

令和 7 年 9 月 18 日

社会福祉法人清和会 一般事業主行動計画（次世代法・女性活躍推進法 一体型）

1. 計画期間

2025 年 9 月 18 日 ～ 2028 年 9 月 17 日（3 年間）

2. 法人の現状・課題

当法人は障害者支援施設、介護施設、及び保育所を運営し、地域に根差した福祉サービスを提供しており、保育所は法人職員が子育てをしながら働くことができるよう法人職員の子どもも利用できるようにしている。その中で女性の育休取得率は 100%を維持しているが男性の取得実績は今のところない。また職員の約 7 割が女性であり、子育てや介護と両立しながら勤務する職員も一定数いるため、両立支援が重要な課題である。また、管理職に占める女性割合は 44%にとどまっており、もう一步女性活躍推進が必要であるといえる。夜勤や交替勤務など福祉現場特有の勤務環境や一部の部署における長時間勤務の状態化を理由として離職する職員も多いことも踏まえつつ、人材の定着とキャリア形成の両立が求められている。

3. 目標

（1）次世代育成支援対策推進

目標 1…男性の育児休業取得を促進し、該当する職員に対して年 1 人以上取得の実績を作る。

目標 2…時間外労働の削減を進め、職員 1 人当たりの月平均残業時間を 10 時間以内に抑える。

（2）女性活躍推進

目標 1…管理職に占める女性割合を 45%以上に高める。

目標 2…職員の年次有給休暇の平均年間 10 日取得率を 70%以上に引き上げる。

4. 取組内容と実施時期

（1）次世代育成支援対策推進

目標 1 男性の育児休業取得を促進し、該当する職員に対して年 1 人以上取得の実績を作る。

① 【2025 年度】育児休業取得事例を紹介するリーフレットを作成し、男性職員に周知。

② 【2026 年度】管理職向け研修を実施して男性職員の育休取得を後押しできる職場風土を作る。

③ 【2027 年度】取得者の体験談を共有する座談会を開催して利用しやすさを向上させる。

目標 2 時間外労働の削減を進め、職員 1 人当たりの月平均残業時間を 10 時間以内に抑える

① 【2025 年度】全職員の時間外勤務を毎月集計・分析し、部署ごとに可視化。

② 【2026 年度】業務分担の見直しや ICT 活用による業務効率化を進める。

③【2027 年度以降】残業削減の好事例を法人全体で共有し、定着化を図る。

(2) 女性活躍推進

目標 1 管理職に占める女性割合を 45%以上に高める。

- ①【2025 年度】女性職員対象のキャリア相談窓口を設置。
- ②【2026 年度】女性リーダー育成研修を実施し、登用機会を拡大。
- ③【2027 年度以降】管理職候補者リストを作成し、男女問わず計画的な登用を進める。

目標 2 職員の年次有給休暇の平均年間 10 日取得率を 70%以上に引き上げる

- ①【2025 年度】各部署に年休取得計画表を導入。
- ②【2026 年度】年休取得率を定期的に集計し、部署ごとに目標達成状況をフィードバック。
- ③【2027 年度以降】法人全体での取得率を公表し、計画的な休暇取得を推進。

5. 公表・見直し

本計画は法人ホームページおよび事業所内に掲示し、職員に周知する。

また、年 1 回進捗状況を確認し、必要に応じて内容を見直す。