

社会福祉法人慈愛園 行動計画

2026年3月24日

職員が仕事と子育てを両立して安心して働くことができ、また、女性が就業を継続して活躍できる職場環境を整備し、全ての職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2026年4月1日～2029年3月31日

2. 内容

◆目標 1

職員の年次有給休暇の取得率70%以上を維持する。

【目標達成のための対策】

2026年4月～ 各施設の前年度の年次有給休暇取得率を確認し、取得率が低い施設については取得を促進する。

2027年4月～ 前々年度と前年度の年次有給休暇取得率を比較し、増減を確認する。

目標未達成の場合は引き続き取得を促進し、達成した場合は取得率を更に上げていく。

◆目標 2

配偶者出産休暇制度、子の看護休暇制度、孫の看護休暇制度等の育児や介護に関する休暇制度について周知を行う。特に男性職員の取得については重点的に周知を行う。

【目標達成のための対策】

2026年4月～ 制度に関する研修を行う、職員会議等で話題にする、対象者に対して規程に基づき説明を行うなどの方法により周知を行う。

2027年4月～ 取得状況を確認し、各施設にフィードバックすることで更なる取得の促進につなげていく。

◆目標 3

出産、子育てや介護により退職した職員について計画期間内に3人以上の再雇用（有期雇用を含む）を実施する。

【目標達成のための対策】

2026年 4月～ 出産や子育てにより退職した職員の現状把握。

2026年 9月～ 該当職員について、再雇用を行うためにどのような対応が必要か検討。

2027年 4月～ 検討した結果に基づき出産や子育てにより退職した職員の再雇用の実施。

◆目標4（女性活躍推進法のみ）

1 事業年度で非正規雇用から正規雇用への転換を男女ともに3人以上行う。

【目標達成のための対策】

2026年4月～ 対象となる職員に対しての研修プログラム等の検討
管理職等による面談や転換制度の周知、新規職員採用
試験実施の際の受験の勧奨を行う。

2027年4月～ 実際に転換した職員数を確認し、目標に達していない
場合は原因を分析し、次年度の転換につなげる。

◆目標5

男性の育児休業について策定期間内に2名以上の取得。

【目標達成のための対策】

2026年4月～ 全事業所に男性職員の育児休業について周知する。
対象となる職員がいることが分かった場合は事業所
に対して育児休業取得がしやすいような環境づくり
を促す。

2027年4月～ 対象となる職員のその後の状況を追跡し、育児休業を
取得していなかった場合はその原因について分析し、
次年度以降の対象者が取得できるよう全事業所に引
き続き周知を行っていく。

◆目標6

時間外労働について、前年比30%削減を行う。

【目標達成のための対策】

2026年4月～ 前年度の時間外労働について各事業所の状況を把握。
他の事業所と比べて時間外労働が多い事業所に対し
てはその削減について特に意識的に行うよう促す。

2027年4月～ 前年度の時間外労働について各事業所の状況を把握。
前々年度と比較した結果について各事業所にフィードバッ
クし、他の事業所と比べて時間外労働が多い事業所
に対しては原因の分析を依頼、今年度の時間外労働時間
削減を促す。