

# 社会福祉法人よさのうみ福祉会 第5次行動計画

2025年4月15日

「次世代育成支援対策推進法」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、職員の仕事と子育て両立や女性の職場における活躍を推進し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定します。

1. 計画期間 2025年4月1日～2028年3月31日までの 3年間

2. 内容と対策

## 目標1

<内容>

○正規職員（管理者除く）の平均時間外・休日労働時間を25%削減します。

<対策>

○2025年 4月～ 時間外労働時間及び業務内容の分析

○2026年 4月～ 各事業所及び職種ごとの業務の見直しや工夫、時間外労働の状況把握

○2027年 4月～ 実施状況の検証、再度業務見直しや工夫

## 目標2

<内容>

○男性職員の育児休暇取得率を50%以上とします。

<対策>

○2025年 4月～ 育児休業に関する管理者研修会実施、制度の全職員及び対象職員周知

○2026年 4月～ 育児休業期間の一部を法人の「特別休暇」（有休）とするなど制度検討

○2027年 4月～ 就業規則の改定、制度の全職員及び対象職員への周知

## 目標3

<内容>

○男女とも平均継続年数を正規職員は13年以上、臨時職員は9年以上とします。

<対策>

○2025年 4月～ 法人職員人材研修センターによる新規採用職員研修（メンター制度導入）  
管理者による個別面談の実施、ハラスメント研修などを通じた職場環境改善

○2026年 4月～ 法人職員人材研修センターによる新規採用職員研修  
管理者による個別面談の実施、ハラスメント研修などを通じた職場環境改善

○2027年 4月～ 法人職員人材研修センターによる新規採用職員研修  
管理者による個別面談の実施、ハラスメント研修などを通じた職場環境改善

## 目標4

<内容>

○フルタイムで働く正規職員及び臨時職員の年間休日数を110日以上とします。また、リフレッシュ休暇、アニバーサリー休暇など、法人の「特別休暇」（有休）の見直しをおこないます。

<対策>

○2025年 4月～ 年間休日数増のための業務改善検討、「特別休暇」の見直し検討

○2026年 4月～ 就業規則等の改定、職員周知

○2027年 4月～ 制度の実施、実施状況の検証