

社会福祉法人 幸尋会  
一般事業主行動計画（次世代法・女性活躍推進法一体型）

すべての職員が就労を通じていきいきと働けることができ、充実した生活と仕事が両立できるよう積極的に支援致します。また、職員が経験に応じた能力を発揮し自分自身の成長を実感しながら職務を果たせるよう継続的、階層的な教育機会を提供致します。職員が互いに支えあい意欲的に仕事が続けられる魅力ある職場環境を実現するため以下の行動計画を策定します。

1. 計画期間 2026年1月1日～2029年12月31日（4年間）

2. 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画

目標 1	産前産後及び育児休業（育児パパ休業）・看護休暇・短時間勤務の利用実績向上
対策	令和8年1月1日～ ●男性の育児休業取得促進（年1名以上の取得） ●子育て中、職員が利用しやすい短時間勤務制度の周知や情報提供の継続を実施

目標 2	育児と仕事を両立しやすい職場づくり
対策	令和8年1月1日～ ●1時間単位の年休取得制度の利用促進 ●仕事、家事、育児に対応したシフト調整の継続 ●健康確保に配慮した業務分担の見直し ●施設内託児所を活用し子育てと仕事の両立できる働きやすい環境をつくる ●全職員において時間外労働を10時間未満を目標とする

目標 3	子供や孫が保護者である職員の働いているところを実際に見ることができる『子供・孫参観日』を実施
対策	令和8年4月1日～ ●実行委員会を設置し、職員会議などによる職員への参観日実施についての周知 ●令和8年7月と12月を目標に参観日の実施 ●参観日の実施、職員へのアンケート調査を行い次につなげていく

3. 女性活躍推進法に基づく行動計画

目標	育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境整備の継続 （女性職員の取得率100%の維持と男性職員1名以上の取得を目指します）
対策	令和8年1月1日～ ●育児休業取得者に対し、復帰前面談等を取り入れ、希望の働き方の聞き取りを継続実施 ●男性職員の育児休業等の取得促進を図るため、全職員に対し男女労働者の両立支援制度利用への理解を深める研修を実施 ●育児短時間勤務制度及び短時間制社員制度のパンフレット・規程の配布等の周知・継続

4. 女性活躍の現状に関する情報公表

【令和7年度】

①男女平均勤続年数（5年以上の正規職員）	男性16年 女性14年
②責任職（主任職）以上の女性職員の割合	20.0%