

# 社会福祉法人なのはな会 次世代法・女性活躍推進法

## 一体型事業主行動計画

令和8年4月1日策定

次世代法及び女性活躍推進法に関する状況の把握・分析により、当法人では女性職員が活躍している職場環境がすでにあることが確認できた（常時雇用する労働者数のうち女性の割合72.5%）。また、管理職に占める女性の割合も比較的高い（44.4%）。

男女問わず、職員がその能力を発揮し、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する。

1 計画期間 令和8年4月1日から令和10年3月31日までの2年間

2 当法人の課題

(1) 次世代法

課題 次世代の社会を担う子どもが誕生し、かつ育成される職場環境の整備を図るため、法人が一体となって、子育て期の多様なニーズに沿った取り組みが必要である。

(2) 女性活躍推進法

課題 当法人では、育児・子育て世代、介護世代の労働者も多く、柔軟な働き方など働きやすい制度・規程等について整備してきたが、職員の意見を踏まえつつ、さらに検討する必要がある。

3 基本方針

障がいのある方の人権を守る立場から、すべての命を大切に育むことを目指し、男女の区別なく職員が子育てと障がいのある方に寄り添う支援とを両立できるようサポートする。具体的には、産前産後休暇及び育児休業への代替職員の配置、子育てのための短時間勤務の保障、子どもの病気や怪我による看護時間、介護休業の保障等に取り組む。

4 内容

- ・ 育児休業制度：法令どおり施行。
- ・ 勤務時間短縮等の措置：育児休業に準じた措置。  
短時間勤務について就業規則に明示。
- ・ 子の看護等休暇：時間単位での取得が可能。有給。  
中学校就学の始期に達するまでの子に拡大。
- ・ 時間外及び深夜労働：子育て中の職員の申し出により、時間外労働を免除する他原則として宿泊勤務及び変則勤務の対象から除外。
- ・ 諸制度の周知：法人内規程の備え付け、必要に応じての口頭等での伝達。

5 行動計画期間中の達成を目指す新たな目標

(1) 令和8年から令和10年まで

従来の取り組みを継続して、子育て・育児休業制度に対する理解と啓蒙を広げ、労使協議の対象として取り上げる。

(2) 子育てのための短時間勤務制度の活用を図り、子育て中の職員に対し、所定労働時間を超えて勤務させない体制を確立する。

**重点目標**

引き続き女性の育児休業取得率 100%を維持し、かつ男性の育児休業の取得（目標 1名以上）をめざし、男女とも法人全体で育児休業が取得しやすい環境をさらに整備する。

**【目標を達成させるための方策と実施時期】**

- ・ 当該制度について、引き続き職員への啓蒙を図るとともに、必要及び状況等に応じて各事業所において具体的措置を取る。

(3) 子育て支援のための法人としての一般的対策の強化

**【目標を達成させるための方策と実施時期】**

引き続き、以下の取り組みを進める。

- ・ 労働者の育児休業中における待遇及び育児休業からの復帰後における労働条件等についての周知
- ・ 育児休業期間中の代替職員の確保。
- ・ 育児休業中の職員に対する専門性向上のための情報提供等の支援。
- ・ 育児休業を取得した職員の現場復帰への研修援助等の支援。
- ・ 職員の子育て支援活動の奨励と啓蒙、援助。
- ・ 子育て支援についての労使協議とその具体化等。

(4) ICTツールの導入（計画期間中）

ライフワークバランスの充実、柔軟な働き方を実現するため、ICTツールの導入により業務効率化を行うための取り組みを推進する。

(5) キャリア・パス制度の構築（令和8年中）

法人内にキャリアパス・プロジェクトを立ち上げ、職員一人ひとりの能力、業績、仕事への意欲を適正に評価するための制度を構築する。

---

女性活躍推進法に基づく情報公開（令和8年4月1日現在）

職員に占める女性労働者の割合 72.5%

区 分	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全労働者	80.0%
正規職員	80.2%
非正規職員（嘱託・パート）	84.7%