

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく

社会福祉法人仙台はげみの会 一般事業主行動計画

法人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こと、また職員が仕事と子育てを両立することができ、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 令和7年4月1日～令和9年3月31日までの2年間

2 当法人の課題（次世代育成支援推進法）

- ・新入社員の定着化と中間層の空洞化。
- ・男性職員が少ないことから、育児休業（出生時育児休業を含む）や子の看護等休暇など、取得しやすい雰囲気の醸成が必要。
- ・1日単位ではなく、子の病気などを理由とした時間単位での有給取得が多い。

3. 内 容

目標1：2年間で男女の育児休業（出生時育児休業を含む）率を継続して100%にする。

※令和5年度から2年間の男性育休取得率100%（該当職員4名中4名が取得）
女性育休取得率100%（該当職員10名中10名が取得）

<対 策> …次世代育成支援対策推進法…

- 令和7年4月～ 育児休業制度利用促進のため、対象となる職員に個別に働きかけを行う。
- 令和7年4月～ リフレッシュ休暇や誕生月休暇を導入し、育児休業とは別に育児に取り組む時間を設ける。
- 令和7年10月～ 年休取得率が低い事業所に伝達し、特に取得が少ない職員には上司から個別に伝える。
- 令和7年10月～ 各事業所の適正な職員配置に向けて、退職・異動意向調査により、育児休業の取得予定等を確認する。
- 令和8年4月～ 育児休業給付金等を利用した実績例を各事業所に示し、他の職員も参考とすることで、制度を利用しやすい環境を作る。
- 令和8年4月～ 取り組み状況を経営会議で確認し、次年度の取り組みに反映させる。

4 当法人の課題（女性活躍推進法）

- ・全職員（212名）のうち、女性職員は146名（68.8%）で管理者・主任の女性が67%と比較的高い。
- ・男女の平均勤務年数は、男性が11年6ヵ月、女性が10年8ヵ月であり、女性が8ヵ月短い。
- ・育児休業明けの業務に対する不安から、退職やパート職員への身分変更をする職員がいる。
- ・1人あたり、フルタイム職員の月平均時間外労働が24時間であり、部署によって状況に偏りがある。

5 内 容

目標2：育児休業後の退職やパート等への身分変更を0名にする。

目標3：事業所の月平均時間外勤務を20時間以下にする。

<対 策> …女性活躍推進法…

- 令和7年4月～ DX委員会による業務軽減のためのアプリ導入検討
- 令和7年8月～ 属人化している業務を見直し、復帰後の業務への不安から退職へつながらないように、業務の効率化や体制等について検討する。
- 令和8年4月～ 令和7年度で実際に育児休業を終えて職場復帰した職員からアンケート等を実施し、令和8年度の取り組みに反映させる。
- 随 時 ～ 職場復帰直前に上司と業務内容を確認する機会を設ける

<女性の活躍の現状に関する情報公表> …令和7年3月31日現在…

- ・管理職（園長・施設長等）に占める女性の割合・・・67%
- ・全職員に占める女性職員の割合・・・68.8%
- ・男女の平均勤続年数の差異 女性職員が10年8ヵ月と男性に比べ8ヵ月短い。