

女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法に基づく 一般事業主行動計画（一体型）

男女ともに全職員が活躍でき、また、その能力を十分発揮して仕事と家庭の両立ができる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 2025年4月1日～2030年3月31日までの5年間

2. 当法人の課題

- ①次世代の法人を支えるリーダー・主任・指導職の育成を進めていく必要がある。特に女性職員の比率が低調であり、多様なロールモデルやキャリアパスを生み出していく必要がある。
- ②この数年の努力により法人全体の有給休暇取得率は60%に到達したが、サービス事業所によって差が生じている。法人全体で協力して取得率を70%以上となるよう創意工夫していく。
- ③男性職員の育児休業取得が進んでいない。

3. 目標と取組内容、実施時期

【目標①】（女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供）

係長職相当（介護保険上の管理者）にある者に占める女性労働者の割合を40%以上とする。

<実施時期、取組内容>

- 2025年4月～ (1)リーダー・主任の全職員に対して実施している研修の中に、キャリアアップへの意識啓発を目的としたプログラムを追加する。(2)指導職・管理職に対してダイバーシティマネジメントや公正な人事評価基準に関する研修を実施。
- 2026年4月～ (1)(2)を継続。(3)リーダー・主任の部下を持つ指導職・管理職は、当該職員の個別のキャリア育成計画を策定し、当該職員および広報・人材開発チームと共有する。
- 2027年4月～ (1)(2)(3)を継続しながら、(4)女性活躍を促進する育成方法や評価基準になっているか本部会議で評価を行い、次年度以降の取組み方針を検討する。必要があれば、育成方法や評価項目について変更する。(5)企画管理委員会でそのプロセスを共有し、縦横斜めの関係が強化されるような視点を付与する。
- 2028年4月～ (1)(2)の研修内容を時代に合わせてバージョンアップする。(3)は継続。
- 2029年4月～ 5年間の振り返りと実績評価(40%以上か等)を行い、次期計画を立案する。

【目標②】（職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備）

正規職員の有給休暇（以下、有休）取得率を法人全体で70%以上とする。

<実施時期、取組内容>

- 2025年4月～ (1)法人企画管理委員会で3ヶ月毎に有休取得率計算表のモニタリングをスタートする。そのなかで、有休を消化しにくいサービス事業所が取得しやすいような協力体制や工夫を検討する。
- 2026年4月～ (2)指導職・管理職が率先して有休取得できるよう、本部会議にて業務体制やバックオフィス機能、業務の削減案について検討する。
- 2027年4月～ (1)(2)を継続し、有効な改善案について推進実行する。
- 2028年4月～ 3年間の取り組みを総合的に評価し、次の80%取得へ向けての協議を開始。

【目標③】（職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備）

男性職員の育児休業取得率を 50%以上にする。

＜実施時期、取組内容＞

- 2025 年4月～ 社内における現行の育児支援ガイドブックを改訂し、男性職員の育児休業取得に関する制度や取得事例を盛り込んで周知する。
- 2026 年4月～ 企画管理委員会において、イクボス研修を実施する。
- 2027 年4月～ 男性職員の仕事と育児の両立に関する意見交換会を年1回程度実施し、男女問わず育児に参画しやすい職場風土の醸成を図る。
- 2028 年4月～ 男性職員の育児休業取得者およびその上司の体験談を社内で共有する。