

一般事業主行動計画(次世代法・女性活躍推進法一体型)

令和 7 年 11 月 15 日

社会福祉法人 秋葉会

全職員が「思いやり」と「支えあい」の気持ちを大切にし、その能力を発揮し活躍できる働きやすい職場環境の整備をおこなうため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和 7 年 12 月 1 日～令和 10 年 11 月 30 日

2. 目標と取組内容・実施期間

目標：男性の育児休業・育児休暇の目標を 2 名以上とする。

(次世代法)

〈実施時期・取組内容〉

・2025 年 12 月～

- (1) 男性の育児休業の取得を推進するために、妻が出産、または出産予定の男性職員に育児休業制度について案内や啓発を行う。
- (2) 育児・介護法に基づく育児休業・休暇制度などの制度について周知する。

目標：男女ともに仕事と家庭の両立支援に関する制度を利用しやすい環境を整える。

(女性活躍推進法)

〈実施時期・取組内容〉

・2025 年 12 月～

- (1) 育児・介護等に関する相談窓口の周知・充実を図る。
- (2) 男性職員も安心して取得ができる職場風土を法人内外に積極的にアピールする。
- (3) 両立支援制度に関する要点をまとめたパンフレットを作成し、掲示等により周知する。

目標：年次有給休暇の取得率を 55% 以上にする。

(女性活躍推進法)

〈実施時期・取組内容〉

・2025 年 12 月～

(1) 部署ごとの年次有給休暇の取得状況について把握する。

(2) 部署ごとの問題点を整理し、改善方法を検討する

・2026 年 2 月～

全職員へ連絡文書等により、積極的な取得促進のための周知や勉強会を実施する。

・2026 年 3 月～

次年度の有給休暇の計画を作成し、職員の意識改革を行う。

目標：フルタイム労働者一人当たりの月平均所定外労働時間を 2 時間未満とする。

(次世代法)

・2025 年 12 月～

管理職を対象とした意識改革のための研修を年 2 回実施

・2026 年 4 月～

業務量の見直し、DX 化による事務の効率化などの取組実施

・2026 年 12 月～

各部署における問題点の検討及び研修の実施