

社会福祉法人 旭川光風会  
次世代育成支援対策推進法(育児・介護休業等)  
に関する行動計画

前回行動計画の実態(反省)

育児休業等の周知については、既に浸透され取得される方も増えつつある。また子の看護休暇及び介護休暇については、特別有給休暇扱いとし、利用する職員にとってはよしとしながらも事業所にとっては人員配置維持が厳しく、法人内全事業所毎の取得には至らないことなど課題が残った。

1. 計画期間 令和8年(2026年)4月1日 ~ 令和12年(2030年)3月31日

2. 内容

(1) 目標

- ① 毎年のように育児・介護休業規則の改正が行われ、その改正点を踏まえた制度の周知、取得に向けた取り組み、取得率アップを意識した職場環境に努める。
- ② 労働時間の短縮化及び残業時間の短縮化に努める。

【具体的目標】

令和8年4月～令和12年3月まで

- ① 男性職員の育児休業等取得割合を16.7%へ
- ② 男性職員の育児休業等と育児目的休暇の取得割合を33.3%へ
- ③ 女性職員の育児休業等取得割合を80.0%以上へ
- ④ 労働時間の短縮化を意識した業務改善へ
- ⑤ 終業時間の退勤に努め、残業時間の一人当たり月平均4.0時間以下へ

以上の目標設定と同時に、各事業所役職者の理解と相談できる環境を整えるとともに研修等開催に努める。

社会福祉法人旭川光風会  
女性活躍推進法による行動計画

男女ともに全職員が活躍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

令和8年(2026年)4月1日～令和12年(2030年)3月31日

2. 当法人の達成状況と課題

- (1) 管理職10名のうち女性は1名 → 3名に増。
- (2) 育児及び介護休業等の取得率が低い。 → 微弱ながら取得率は向上
- (3) 育児及び介護休業等の規則を知らながらも離職する職員が多い。  
→ 離職する職員はゼロ近くに。
- (4) 男性職員の育児及び介護休業等の取得率が低い。
- (5) 昇格基準等の明確化を実施

3. 目標と取組内容・実施時期

目標： 女性職員の役職昇格できる環境整備と育成に努めていく。

実施時期・具体的な取組内容：

令和8年4月～

- ・個人面談による将来的な役職目標及び達成業務について聞き取り
- ・役職者への実態調査(業務量・責任性等)
- ・人材育成研修会の参加(外部・内部研修の参加、法人全体研修の開催等)
- ・女性役職者を増やす(令和12年までに管理職割合40%以上、役職割合70%以上を目標)
- ・人事考課規程等の整備