

# 社会福祉法人大阪聴覚障害者福祉会 行動計画

次世代育成支援対策推進法に基づき、法人として職員が不安なく仕事と子育てなど家庭を両立できるように支援し、職員がその能力を發揮し長期にわたり働ける環境整備労働条件の改善を積極的に進めるために、また女性職員がその能力を十分に活かし活躍できる職場環境をつくるために、下記のとおり「計画期間」「目標」「目標達成のための対策およびその期間」等の行動計画を策定する。

1. 計画期間 2025年（令和7年）4月1日 ～  
2028年（令和10年）3月31日 までの3年間

## 2. 内 容

目標1 : 職員の心身をリフレッシュし、元気で長く働き続けるために年次有給休暇の取得日数を1人あたり10日以上とする。

対策 令和7年4月～ 現在の年次有給休暇の取得状況を確認する  
令和8年4月～ 各施設で業務や行事等の取り組みの見直しをおこない、目標取得率(最低50%)の設定と取得しやすい環境を整備する。

目標2 : 職員の参画を得て、職員が希望するワークライフバランスについて検討し労使が共同で実施にむけて取り組む。

対策 令和7年4月 法人本部管理職と各拠点の管理者が集まる会議で、各拠点の現状を踏まえた年次有給休暇の取得促進や時間外労働の削減にむけての実現可能な取り組みを検討する。  
労働組合や職員代表(複数名)と話し合いの場を設ける。  
令和8年4月 2026年度計画の実施目標に位置づけ、業務や行事の取り組みの見直しを進め、目標の実現を図る。  
令和9年4月 2026年の取り組みの総括をおこない、更なる改善・取組を実施。

目標 3 : 計画期間内に、育児休業等の取得率を次の水準以上にする

男性職員・・・取得率を40%以上にする

女性職員・・・取得率を80%以上にする

対策 令和7年4月～ 職員の採用時研修および本人、配偶者の妊娠が明らかになった時点で、育児休業制度をはじめとした出産・育児に関する制度と待遇等について説明する。

10月～ 各職場における休業者の業務カバー体制(代替職員の確保、業務体制の見直し、復職に向けてフォロー体制など)・実施

目標 4 : 正規職員一人あたりの月平均残業時間を5時間以内とする。

対策 令和7年4月～ 現在の取得状況と実施理由の分析をおこなう。  
上司や管理職から「定刻時間の退勤」を呼びかけ、早く帰る雰囲気づくりをおこなう。

令和8年4月～ 業務の優先順位や効率化、業務分担について整理・実施

目標 5 : 出産および育児・介護、配偶者の転勤等を理由による退職者について再雇用登録制度の検討・実施

対策 令和7年10月～ 再雇用について、法人内で検討をおこなう

令和8年4月～ 出産、育児等による退職者について再雇用をすすめるため、退職時に再雇用について説明・相談する。