

令和8年3月26日

静岡市厚生事業協会 一般事業主行動計画  
(女性活躍推進法・次世代法)

職員が仕事と子育て・介護を両立させることができ、すべての職員が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8年4月1日～令和13年3月31日(5年間)

2. 内容

目標1：計画期間内に該当する社員がいた場合、以下のとおり育児休業及び介護休業を取得できるように対策を講じる  
男性職員・・・育児休業取得率50%以上  
女性職員・・・育児休業取得率100%  
全職員・・・介護休業取得 1名以上

<対策>

令和8年4月～ 男性も育児休業を取得できることや介護休業について管理職及び職員へ周知する  
令和8年9月～ 男性育児休業と介護休業取得に関するアンケートを実施し、意識調査や取得すると困ることや取得に向けての体制づくりなどのアイデアをつのる  
令和9年4月～ 男性の育児休業や子の看護等休暇取得、介護休業等の両立支援制度利用を推進する取り組みについて外部のセミナー等に参加し、情報収集を行う  
令和9年10月～ 育児・介護休業取得時の仕事のフォロー体制を考えるプロジェクトを各職場単位で実施。また、法人の育児・介護休業制度の見直しを行う  
令和10年4月～ 育児・介護休業制度、給付金、社会保険料、休業時の仕事のフォロー体制等についての資料を作成し、職員に配布する

目標2：計画期間内に、入職3年以内の離職率を現状の25.6%から20%以下にする。

<対策>

令和8年4月～ 退職者の退職理由等の現状分析を行い、問題点や改善点を洗い出し、課題を整理する  
令和9年4月～ 上記で把握・整理した結果に基づき、職員が働きやすい環境整備を行う

目標3：職員が働きやすく、働きがいを感じられる職場環境を作っていく。働きやすい職場環境の意識調査アンケートを実施し、5年後に満足度を70%以上にする。

<対策>

- 令和8年4月～ 職員の働きやすい職場環境の意識調査アンケートを行う
- 令和8年9月～ 施設ごとに、働き方の現状調査、仕事の棚卸、非効率な働き方になっていないか?などの課題を抽出する
- 令和9年9月～ 施設ごとに働きやすい環境整備を整えるためのプロジェクトチームを立ち上げ、自分たちの仕事・組織のありたい姿を決める。  
新しい働き方や仕事の仕方に変えて行く取り組みを実施する。
- 令和10年4月～ プロジェクトチームで実施している働き方見直しの間接発表を行う
- 令和12年4月～ 必要に応じて、就業規則の変更や勤務体制の変更など規則の変更を行う
- 令和12年9月～ プロジェクトチームで実施している働き方の見直しの成果発表を行う
- 令和13年3月～ 職員の働きやすい職場環境について意識調査アンケートを実施

目標4：計画期間内に、フルタイム勤務の職員の所定外労働時間を15%削減する。

<対策>

- 令和8年4月～ 全職員の所定外労働時間を適切に把握する
- 令和8年4月～ 所定外労働時間が多い職員に個別に働きかけを行い、所定外労働削減の改善策を検討する