

次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法 一体型

一般事業主行動計画(以下「行動計画」)とは、次世代育成支援対策推進法(以下「次世代法」)に基づき、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などの取組にあたって、(1)計画期間、(2)目標、(3)目標達成のための対策及びその実施期間を定めるものである。

社会福祉法人 和寿園 行動計画

次世代法及び女性活躍推進法に関する状況の把握・分析により、当法人では多くの女性労働者が活躍している環境がすでに出来上がっている。

女性労働者の活躍は勿論、女性労働者に留まらず次代の社会を担う子どもが生まれ、かつ育てやすい環境整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

【次世代育成支援対策推進法行動計画】

1. 計画期間 2022年4月1日～2027年3月31日までの5年間
2. 目標と対策

妊娠中の労働者及び子育て中の労働者等の職業生活と、家庭生活との両立等を支援するための労働環境の整備

目標 1: 有給休暇の消化率を、法人内全事業所 50%以上とし、取得の促進を図ることにより、育児や子育て等に家族と協力して取り組めるよう配慮する。

(対策)

- ・2022年4月～ 前年度有給休暇の消化率を調査し、特に消化率の低い事業所について、積極的取得を周知し促す。また、有給休暇5日の確実な取得を事業所へ周知し、期中の有給休暇取得状況を随時把握する。
- ・2023年4月～ 前年度目標値をクリアできなかった事業所について、管理・監督職はその原因等を調査し、改善策を検討する。

目標 2: 男性の育児休業取得(目標1名以上)を目指すことで、男女を問わず、職場全体で育児休業が取得しやすい風土を醸成する。

(対策)

- ・2022年4月～ 配偶者が出産した男性職員に育児休業制度について積極的に案内する。
- ・2022年4月～ 次世代育成支援対策に関する取組を促すため、管理・監督職や労働者に対する研修・講習を実施する。

目標 3: 時間外勤務の削減(前年度実績を下回る)を図ることにより、育児や子育てに家族と協力して取り組めるようにする。

(対策)

- ・2022 年4月～ 前年度時間外勤務の実態を調査し、特に時間外勤務が多い事業所について改善策等を検討する。
- ・2023 年4月～ 前年度時間外勤務の実態を調査し、時間外勤務の削減が進まなかった事業所について、原因等を調査し改善策を検討する。

【女性活躍推進法行動計画】

1. 計画期間 2022 年 4 月 1 日～2027 年 3 月 31 日までの 5 年間
2. 目標と取組内容

ワークライフバランスの実現に向け、お互いを尊重しあえる職場風土づくり

目標 1: 管理・監督職に占める女性の割合を 30% 以上とし、さらに積極的に女性管理・監督職の登用を進める。

(取組内容)

- ・2022 年4月～ 中堅職員研修会等を通して、管理・監督職育成を目的としたキャリア研修を企画する。
- ・2023 年4月～ 人事評価基準について見直しを図る。

目標 2: 職場の定着を図るため、正社員の男女共に、平均勤続年数を 8.5 年以上とする。

(取組内容)

- ・2022 年4月～ ハラスメント調査を実施する。
- ・2022 年4月～ 職員満足度調査を実施する。

目標 3: 誰もが安心して働き、女性が活躍できる職場であることについて、ホームページ等の活用、積極的広報を行う。

(取組内容)

- ・2022 年4月～ 法人の PR や職員募集、広報活動を行う。