

～ 社会福祉法人和幸園 行動計画 ～

掲載日：令和5年3月31日

計画期間：令和5年4月1日～令和10年3月31日までの5年間

■女性活躍推進法に基づく行動計画

当法人は、家庭・育児と仕事の両立を支援しており、出産・育児に関わる女性職員の多くが「育児休業制度」や「産前・産後休暇」などを利用しており、継続して勤務できる環境が整っています。

その取り組みを更に進めるために、女性活躍推進法に基づく行動計画を策定し、女性の活躍を推進していきます。

1. 当法人の現状

- 令和3年度に採用した職員（非常勤職員を除く）のうち女性労働者が占める割合は**84.6%**と女性比率が高く、率先して女性雇用を行っている。
- 職員（非常勤職員を除く）の平均勤続年数は、男性**10.2年**、女性**8.4年**であり、男女の平均継続勤務年数の差異は**82.4%**である。（令和3年3月31日時点）
- 管理職に占める女性の割合は**69.2%**であり、産業分類平均（令和3年6月24日付け適用分）**41.5%**を上回っている。

2. 当法人の課題

- 女性が継続して長く勤務するために、男女の平均勤続年数格差を更に縮める取り組みが必要である。
- 仕事と家庭を両立しながらキャリア形成を重ねるイメージを持てるようにする必要がある。

3. 目標・行動計画

目標① 労働者の各月毎の平均残業時間数を一人あたり3時間未満にする。

<取組内容>

- 2023年4月～ 所定外労働の原因の分析等を行う。
（事務所内、各施設や部門毎に）
- 2023年10月～ 分析結果を元に話し合いを行う。
（事務所内、各施設や部門毎に）
- 2024年3月～ 話し合いの結果を情報交換、周知を行う。
各施設や部門毎における問題点の検討を行う。
- 2024年10月～ 管理職を対象とした意識改革を進める。
- 2025年3月～ 管理職を中心に現場への周知を行う。

●目標② 有給休暇取得日数を1人あたり平均年11日以上にする。

<取組内容>

- 2023年4月～ 年次有給休暇の計画的付与を行う。
- 2023年10月～ 有給休暇の取得状況を周知。（今後定期的に）

■次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画

当法人は、職員が能力を十分に発揮できるように、仕事と生活の調和を図り、働きやすい雇用環境の整備を行うため、次世代育成支援対策推進法に基づき、次の一般事業主行動計画を作成しています。

1.内容

目標① 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備を行う。

<対策>

- 2023年4月～ 就業規則（育児休業に関する規程）の周知をする。
諸制度の周知や情報提供を行う。

目標② フレックスタイム制度の緩和化を行う。

<対策>

- 2023年4月～ 年2回の個人面談の際、個々の状況により上記制度の説明を行う。
それにともなって希望を聞き取り、検討に努める。

目標③ 事業所内保育施設の周知を行う。

<対策>

- 2023年4月～ 求人を出す際や新採用を行う際、法人内に保育施設が3カ所あることや特徴等を説明する。
年2回の個人面談の際、個々の状況により上記制度の説明を行う。
各施設や部門毎のトップが部下の家庭状況をおおまかに把握し、
状況により上記制度の説明をし、個々の悩み減少に繋げる。