

社会福祉法人桜井の里福祉会

女性の職業生活における活躍の推進に係る法律および次世代育成支援対策推進法 に基づく行動計画について

R4. 3. 28作成

女性職員だけでなく職員全員が今まで以上に仕事と家庭の調和を保ち、職業生活がより充実するよう、下記の行動計画を策定し目標達成をめざしております。

1. 計画期間

令和4年4月1日～令和6年3月31日

2. 計画期間内での取組目標及び対策

1) 目標1 … (女性活躍推進法の目標) → 女性管理職の比率を45%以上をめざす

対策

- ①令和4年4月、職員に行動計画を掲示し、周知する
- ②令和4年5月、法人のホームページに行動計画を掲載する
- ③令和4年6月以降、運営会議、研修を通じ意識付けを図る
- ④令和5年2月、女性管理職の比率を把握し、分析する
- ⑤令和5年3月、行動計画の結果を総括し、次年度も同様の取組を行う

2) 目標2 … (女性活躍推進法)と(次世代育成支援対策推進法)

→ 全職員の年間有給取得率60%をめざす

対策

- ①令和4年4月に、令和3年度の有給取得状況を把握する
- ②令和4年5月に、職員へ行動計画の伝達、ホームページへの掲載を行う
- ③令和4年5月に、各部署の計画年休取得予定を把握する
- ④令和4年12月に年度途中での有給取得状況の把握と職員への取得を促進
- ⑤令和5年2月に、年間での有給取得状況の把握、次年度も同様の取組を行う

3) 目標3 … (次世代育成支援対策推進法) → 全職員年間平均残業時間を月7時間以内をめざす

対策

- ①令和4年5月に、職員へ行動計画の伝達、ホームページへの掲載を行う
- ②令和4年6月に、残業の発生しやすい時期、部署等の原因等を把握
- ③令和4年9月に、残業をしないような業務の見直し、業務協力できる体質・風土の醸成
- ④毎月の超勤管理、把握
- ⑤令和4年12月に、特に年度末をはじめ業務の立込む繁忙期に残業を減らすよう注意喚起
- ⑥令和5年2月に、年間での残業の実態を把握、次年度も同様の取組を行う

4) 目標4 … (次世代育成支援対策推進法)

→ 男性の育児休業の取得促進を図り、1人以上の取得をめざす

対策

- ①令和4年4月に、男性職員が取得しやすいよう内部規程の整理をする
- ②令和4年6月に、関係資料を準備し、内部での会議でPRを図る
- ③令和4年12月に、進捗状況を把握し、再度PRを図り、次年度も同様の取組を行う