

# 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、及び、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画について

R6. 3. <sup>25</sup>作成

女性職員はもちろん職員全体が今迄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、下記行動計画を策定し、目標達成をめざす。特に内部の委員会として「法人生産性・職場風土向上委員会」を組織し、法人と職員の橋渡しとして中心的な役割を担う。

## 1. 計画期間

令和6年4月1日～令和8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6年4月、職員に行動計画を掲示し、周知する
- ② 令和6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6年6月以降、業務執行部会議、運営会議、研修を通じ意識付けを図る
- ④ 令和7年2月、女性管理職の比率を把握し、分析する
- ⑤ 令和7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70%をめざす

### 対策

- ① 令和6年4月に、令和5年度の有給取得状況を把握する
- ② 令和6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6年5月に、各部署の計画年休取得予定を把握する
- ④ 令和6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7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5時間以内をめざす

### 対策

- ① 令和6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6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6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6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7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)

→ <sup>男性</sup> 男性の育児休業の取得促進を図り、年間2人以上の取得をめざす

### 対策

- ① 令和6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6年6月に、男性育休取得者への公的助成金等、内部での会議でPRを図る
- ③ 令和6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