

次世代法・女性活躍推進法に基づく

一般事業主行動計画

社会福祉法人 明桜会

【一般事業主行動計画】

職員がその能力を発揮し、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、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

2022年4月1日～2027年3月31日までの5年間

2. 内容

目標 1

男女職員に、産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育児休業中の社会保険料免除など制度の周知や情報提供を行う。特に男性職員については、女性職員のように「手引き」等の作成もしていなかったため、相談窓口を設置し、制度案内等を作成し周知するようにする。現在、女性は100%取得しているので男性にも同様に周知していく。

取組内容

2022年4月 改正法に基づく制度案内(連絡シート等)を作成し、周知する。

2022年7月～10月からの改正に向けて複数担当で研修を行い施行に備える。

2022年10月 新制度に基づき実施する。

出産する職員、配偶者が出産する職員に対して育児制度情報をメール配信等でタイムリーにお知らせしていく。

2023年4月～ 案内、周知文書をバージョンアップしていく。

目標 2

特定の部署、特定の担当者、特定の時期に時間外労働となる傾向があるので、属人的な業務体制の見直し、複数担当制や「多能工化(マルチスキル化)」による業務のカバー体制を構築する。

取組内容

2022年4月～2021～2022年度はコロナ対策の影響で通常の業務では計れない労働の実態があったため、引き続き毎月時間外労働の現状を把握する。

2023年6月 運営企画会議で実績報告し、課題を抽出する。

2023年7月 管理職による強いメッセージを配信する。

2024年4月 該当する部署については業務効率化計画をたて、進捗状況を確認する。

目標 3

年次有給休暇の取得を推進する。

取組内容

2022年4月～ 2021～2022年度はコロナ対策の影響で取得日数は増えているが取得理由が偏っているため、引き続き年次有給休暇の取得状況を把握する。

2023年6月～ 検討会議を設け2022年度の実績報告し、課題を抽出する。

2023年9月～ 下半期の取組内容について職員へ通知する。

2024年4月～ 推進が進まなかった事業所において有給休暇の取得計画を策定する。

目標 4

子どもが保護者である職員の働いているところを実際に見ることができる「ファミリー企画」を実施する。

取組内容

2024年4月～ 実行委員会を結成

2025年10月～ 計画内容を立案

2026年4月～ ファミリー向け案内を作成し職員に配布

2027年8月～ 「ファミリー企画」の実施

【女性活躍推進法に基づく行動計画】

女性が活躍できる制度の浸透と風土づくりを推進するため、次のように行動計画を策定する。

目標 1

新卒採用部門における男性・女性の採用比率は各 50%とする。

取組内容

・2022年4月～ 法人(事業所)説明会では男女先輩職員のキャリア紹介を行う。

・2023年4月～ 学生向けに制度や活躍している男女職員紹介を周知する資料を作成し配布する。ホームページや社内報で子育て層の働き方を紹介する。

目標 2

管理職に占める女性労働者の割合を30%以上にする。

取組内容

・2024年4月～ 対象となる男女職員に対して後継者育成プランをたて管理職育成のための研修を行う。