

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく

一般事業主行動計画

社会福祉法人道南福祉ねっと

はじめに

「次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資すること」並びに「女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現すること」を目的に、2005年に「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代法」）、2015年に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（「女性活躍推進法」、以下「女活法」）が施行されました。

当法人においても、基本理念や原則に基づき一般事業主行動計画を定め、職員が職業生活と家庭生活を円滑かつ継続的に両立させることができ、働きやすい環境を整えることにより、すべての職員がその個性と能力が十分に発揮できるようにするとともに、安心して働き続けることが出来る職場環境の整備に努めるものとします。

1 計画期間

本計画の実施期間は2020年11月1日から2024年3月31日までとする。

2 計画目標

本計画について、以下の目標を設定する。

- (1) 出産や育児をサポートする制度の周知及び理解の向上（次世代法関係）
 - ・育児休業取得率100%を維持する。
- (2) 女性職員の割合の向上（女活法関係）
 - ・2024年3月末までに正規職員（管理職を除く常勤職員）に占める女性の割合を50.0%以上にする。
- (3) 時間外労働の削減（次世代法及び女活法関係共通）
 - ・2024年3月末までに平均時間外労働時間を月2.5時間、年間30.0時間以内とする。
- (4) 年次有給休暇の取得促進（次世代法及び女活法関係共通）
 - ・2024年3月末までに年次有給休暇取得率を平均70.0%以上とする。

3 対策（実施時期及び取り組み内容）

上記目標を達成するため、以下の対策を実施する。

（1）出産や育児をサポートする制度の普及および理解の向上について

職員研修及び配布文書などによる職員への周知を行い、出産や育児を行う職員の制度の利用及び管理職をはじめとする全職員への制度への理解促進を図り、安心して制度を活用できる環境を整備する。

2017年度から2019年度の期間における育児休業取得率は男性職員が66.6%（対象者数3名）、女性職員が100%（対象者数3名）であったが、2023年度までに男性は100%の所得率を目指し、女性は継続して100%の所得率を維持するようにする。

○実施時期及び取り組み内容

- ・2020年11月～：研修や配布文書、職員会議等による制度の周知。
- ・2022年 4月～：シフトや業務の効率化を検討・実施。
- ・2023年 4月～：前年度の状況を評価し、その結果を踏まえ更なる改善を図る。

（2）女性職員の割合の向上について

正規職員（管理職及び中間管理職を除く常勤職員）に占める女性の割合について、一層の職場環境の改善の他、現状として管理職及び中間管理職に占める女性の割合は53.3%であり、女性が活躍できる職場であることについての求職者に向けた積極的広報を行い、女性職員の採用を増やしていく。

2020年8月において、上記女性職員の割合は37.4%であったが、2023年度においては50.0%以上となるよう取り組む。

○実施時期及び取り組み内容

- ・2020年11月～：職場環境の状況を再確認
- ・2021年 4月～：求人票他、広報等に係る改善の検討。
- ・2022年 4月～：前年度の採用状況を評価し、その結果を踏まえ更なる改善を図る。
- ・2023年 4月～：採用職員の勤務の継続状況について確認し、更なる改善を図る。

（3）時間外労働の削減について

各拠点、事業所の課題や問題点を整理し、勤務のシフトや業務の合理化を検討するとともに、毎月「ノー残業週間」を実施し、時間外労働のない環境の習慣化及び職員一人一人の意識改革を図る。

2019年度において月4.5時間、年間54.1時間の平均時間外労働であったが、2023年度においては月2.5時間、年間30.0時間以内になるよう改善を図る。

○実施時期及び取り組み内容

- ・2020年11月～：研修や配布文書、職員会議等での目標の周知、業務効率化の検討。

- ・ 2021年 4月～：「ノー残業週間」の実施。
- ・ 2022年 4月～：前年度の状況を評価し、その結果を踏まえ更なる改善を図る。
- ・ 2023年 4月～：前年度の状況を評価し、今後の職員の適正配置の検討を行う。

(4) 年次有給休暇の取得促進について

職員研修や各事業所の会議等で年次有給休暇の計画的な取得について検討をし、平均取得率を2019年時点での45.0%から2023年において平均70.0%以上の取得率となるよう改善を図る。

○実施時期及び取り組み内容

- ・ 2020年11月～：研修や職員会議等での目標の周知、業務効率化や環境改善を検討。
- ・ 2021年 4月～：計画的な取得について、検討を行い、実施する。
- ・ 2022年 4月～：前年度の状況を評価し、その結果を踏まえ更なる改善を図る。
- ・ 2023年 4月～：前年度の状況を評価し、今後の職員の適正配置の検討を行う。

4 その他

本計画について、必要に応じ計画の変更を行う。