

社会福祉法人遠江厚生園
一般事業主行動計画

法人職員が仕事と生活の調和を図ることが出来るよう働きやすい労働環境の整備などに取り組むことで、その能力を十分発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

◎現状の把握

次世代法及び女性活躍推進法に関する状況の把握・分析により、当法人では多くの女性労働者が活躍している環境がすでにできていることが確認できた。

◎目的

女性職員に留まらず次世代の社会を担う子供が生まれ、かつ育てやすい環境整備と長く安定して働き続けられる雇用環境整備に努める。

1. 計画期間

2022年4月1日から2025年3月31日までの3年間

2. 次世代育成支援対策推進法

妊娠中の職員及び子育て中の職員等の就業生活と家庭生活の両立等を支援し、男女問わず職場全体で育児休業が取得しやすい労働環境の整備

《目標①》

「男性の育児休業取得者 年2名以上とする。

《対策》

- ・配偶者が妊娠出産する男性職員の育児休業制度について積極的に案内する。(2022年4月～)
- ・育児休業を取得する職員には、個別に説明をする。(2022年4月～)
- ・育児と仕事両立に関し、不安が解消できるように管理職はじめ職員に、育児休業規程について説明会を開く。(2022年～2025年)

《目標②》

所定外労働時間（残業時間）を月15時間以内にする。

《対策》

- ・各部署ごとに、問題点の検討をして格差をなくす。(2022年～2025年)
- ・ノー残業デーを設定、実施する。(2022年～)

- ・予定表にノー残業の日を記入する。(2022年～2025年)

3. 女性活躍推進法

ワークライフバランスの実現に向け、多様性を推進し、お互いを尊重しあえる職場風土づくり

《目標①》

ワークライフバランスを保持するため、4日以上の連続休暇を取る職員を5人以上に推進する。

《対策》

- ・連続休暇取得届の周知をはかる。(2022年4月～)
- ・有給休暇の取得状況を定期報告する。(2022年4月～)

◎ 女性の活躍に関する情報

①労働者に占める女性労働者の割合	正規職員 73.8% 非常勤職員 71.3%
②管理職に占める女性労働者の割合	57.1%
③前年度採用した女性労働者の割合	64.3%
④有給休暇取得率	正規職員 50.3% 非常勤職員 50.5%