

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

2025年4月1日から2028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とともに、取得を奨励する。(2022年4月～継続)
- ・育児休業を希望、または取得する職員には、個別に丁寧に説明をする。(2022年4月～継続)
- ・育児と仕事の両立に係る諸制度について、管理職はじめ職員に対し、育児・介護休業規程により説明を行う。(2022年4月～継続)

《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》

- ・個人間の残業時間の格差がある場合は、部署ごとに要因を分析し、対策を

講じて格差をなくす。(2025年4月～)

- ・ノー残業デーを設定、実施する。(2022年4月～継続)
- ・毎月の勤務表にノー残業の日を記入する。(2022年4月～継続)

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日以上連続休暇を取る職員が年間で5人以上となるように推進する。

《対策》

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

《目標②》

育休明けの職員の子育てしやすい労働環境とするため、育休明け職員の全員が短時間勤務(週4日勤務、または、1日6時間または7時間勤務の選択)を取得できるように努める。

- ・短時間勤務制度の周知をはかる。(2025年4月～)
- ・妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前に個別の意向聴取を必ず行う。(2025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 72.4% 非常勤職員 69.0%
② 管理職に占める女性労働者の割合	60.0%
② 前年度採用した女性労働者の割合	75.0%
③ 有給休暇取得率	正規職員 51.2% 非常勤職員 56.7%