

一般事業主行動計画（次世代法・女性活躍推進法 一体型）

社会福祉法人施福会

策定日：令和3年8月20日

全ての職員が仕事と家庭を両立することにより、その能力を十分に発揮できるようにするため、「次世代育成支援対策推進法（次世代法）」及び「女性の就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）」、の両法律に基づいた一体型として次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

令和3年9月1日から令和8年8月31日までの5年間

2. 現状と課題

- (1) 当法人では、既に正職員の75.4%、契約職員の72.1%、嘱託職員の80.0%を女性が占め、女性の管理職も58.3%と多くの女性が活躍している。
- (2) 現在、2名の女性職員が、子供が生まれても離職することなく、育児休業制度を利用して子供が1歳になるまで休業し、その後、子供が3歳になるまで短時間勤務制度（1日6時間勤務）を利用しての就業を続けている。
- (3) 男性職員については、妻が子供を出産しても、育児休業制度を利用して休んだ職員はいない。
- (4) 男性に対して仕事と子育ての両立が可能な職場風土の形成に対する意識の定着が進んでいない。

3. 目標と取組内容

〈次世代法・女性活躍推進法〉

【目標1】 男性の育児休業の取得目標を1名以上、女性は100%とし、男女共に仕事と家庭の両立支援に関する制度を利用しやすい環境を整える。

〈取組内容〉 令和3年9月1日～

- (1) 男性の育児休業の取得及び配偶者出産時の休暇取得を促進するために、妻が子供を出産した男性職員に育児休業制度について積極的に案内をし啓発を行う。
- (2) 育児・介護休業法に基づく育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業などの諸制度を全職員に周知する。
- (3) 男女ともに休暇を取り易くするため、勤務シフトを作成する時に事前に、希望の休暇日を申告してもらう。
- (4) 妊娠、出産、育児や介護が必要な職員が、気兼ねなく休暇を取得したり、希望する時間に帰宅したりすることができるよう職員面談等で各職員の家庭環境の

把握に努めると共に、職場全体で休暇を取りやすい環境づくりに努める。

〈次世代法・女性活躍推進法〉

【目標 2】 年次有給休暇の時間単位取得制度の利用促進を図る。

〈取組内容〉 令和 3 年 9 月 1 日～

- (1) 子供の看護のための休暇取得について、始業の時刻から連続せず、かつ、終業の時刻まで連続しない時間単位での取得を認める等により利用を促進する。
- (2) 労使協定をして届け出た時間単位での有給取得制度を法人内イントラネット上に掲示し、全職員に周知する。

〈女性活躍推進法〉

【目標 3】 女性の採用者数増加に向け職員の確保と継続就業定着促進を図る。

〈取組内容〉 令和 3 年 9 月 1 日～

- (1) 女性が活躍できる職場であることについて、ホームページやハローワークへの求人票に法人理念等を記載する。
- (2) 妊娠、出産、育児、又は、介護を理由に退職した職員の優先的な採用を図る。
- (3) 職員からの紹介制度を導入し、紹介で採用となった職員が 6 ヶ月以上就労した場合、紹介した職員に一人当たり 6 万円の報奨金を支払う。
- (4) 契約職員について、日ごろの勤務状況や本人の希望等を充分見極めたうえで、正職員への登用を進める。前年度は、契約職員 2 名を正職員へ登用。
- (5) 近隣の高校と連携し、将来、介護福祉士を目指す高校生の実務体験研修の受け入れを実施し、女性の活躍状況を実際に見てもらい新卒者の採用の取り組みを行う。
- (6) 資質の向上やキャリアアップに向けた支援として新規採用者に副主任以上の担当者を付け、安心して働けるよう指導、助言を行う。
- (7) 勤務シフトの調整や受講料・研修費等の助成を行うことにより、職員が研修や講習を受けやすい環境を整える。

〈女性活躍推進法〉

【目標 4】 やりがい・働きがいの醸成のための、より快適な職場環境を整備する。

〈取組内容〉 令和 3 年 9 月 1 日～

- (1) 各種委員会や業務連絡会を通じて、法人内で情報の共有化及び職員間のコミュニケーションを図る。
- (2) 職員のための休憩室やシャワー室を設置。

以上