

一般事業主行動計画

(次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法 一体型)

社会福祉法人 洗心会

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整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

・計画期間：2024年4月1日～2029年3月31日（5年間）

1. 次世代育成支援対策推進法に基づく計画内容

(1) 妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立等を支援するための雇用環境の整備

目標 1：妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保について、労働者に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備を実施する。

【対策】

1. 制度について、最新の情報を職員会議や広報を通して有期雇用も含めた全職員に周知する。
2. 管理者及び事務職員による相談の受付を随時実施し、不安なく制度を利用し健康維持に努める。

目標 2：職員の育児休業取得を促進する。（女性の育休取得率80%以上、男性の育休取得率50%以上）

【対策】

1. 育児休業や育児短時間制度の利用について対象者に事前説明を行う等、周知を徹底する。
2. 男性職員の育児休業の申請実績を公表し、取得しやすい環境を整備する。

(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

目標 3：有期契約労働者を含む全職員の年次有給休暇の取得日数を1人当たり平均年間7日以上とする。

【対策】

1. 職員の制度理解や取得しやすい雰囲気を作り、自主的な申請を図る。
2. 取得が進まない職員に対し、日程調整等の上司からのアドバイスを実施する。

2. 女性活躍推進法に基づく計画内容

【状況把握・分析の実施内容】

- 管理職及び男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識の把握
- 男女別の職種又は雇用形態の転換実績の分析

目標：女性職員が働きやすい雇用環境を整備し、管理職に占める女性の割合を35%以上とする。

【取組み内容・実施時期】

○男女ともに管理職として働きやすい環境を整える

- | | |
|----------|--|
| 2024年4月～ | 経験・技能のある職員を中心に管理職等に関するキャリアアップ希望や不安など、聞き取り調査を定期的実施する。 |
| 2024年4月～ | 現在の女性事業所管理者2名へのヒアリングを実施する。 |
| 2025年4月～ | 管理者対象となる男女職員に対して、管理職研修への参加を促す。 |

【一般事業主行動計画 担当部局】 法人事務局