

令和3年4月1日

社会福祉法人八ヶ岳名水会 行動計画

職員の仕事と子育ての両立を図るとともに、女性が管理職として活躍でき、男女ともに長く勤められる職場環境をつくるため、女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づき、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間： 2021年4月1日 ～ 2026年3月31日

2. 目標と取り組み内容・実施時期

目標1：管理職（事業所長以上）に占める女性労働者の割合を30%以上にする。

<取り組み内容>

- 2021年4月～ 管理職や管理職候補の女性職員を対象に、子育て中の配慮の在り方など働きやすい職場づくりについてヒアリングを実施する。
- 2021年4月～ 女性職員のロールモデルを検討し、周知する。
- 2021年12月～ 管理職候補の女性職員及びその上司を対象として、今後のキャリアプランに関する面談を実施する。

目標2：男女とも平均勤続年数を10年以上とする。

<取り組み内容>

- 2021年4月～ 直近過年度の月平均残業時間を施設・事業所ごとに確認する。
- 2021年4月～ 各事業所長らが所属職員のやる気や体調等の情報を積極的に収集する。異変を感じた場合などは、その都度人事担当者と情報を共有し、人事担当を中心にヒアリングを実施する。
- 2022年4月～ 体系的な人事考課制度の導入の検討。

目標 3：有期契約職員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。

<取り組み内容>

- 2021 年 4 月～ 年次有給休暇の取得状況を定期的に把握する。
- 2021 年 4 月～ 施設・事業所ごとに工夫してシフトの調整等をし、計画的な取得に努める。
- 2021 年 10 月～ 取得日数が目標に及ばない見込みがある場合には、各事業所長らが部局長に相談し、取得ができるような人員配置等を検討する。

目標 4：計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする。

男性：取得率を 7%以上にする。

女性：取得率を 80%以上にする。

<取り組み内容>

- 2021 年 4 月～ 所属事業所及び事務局で、男性を含めた育児休業対象職員の情報把握に努める。対象職員を把握した場合は制度を周知し、休業による人事や待遇等について不利益がないことを説明したうえで、本人が希望する場合は積極的な休業を促す。
- 2021 年 4 月～ 育児休業中の職員の代わりとなる人材の確保の在り方を検討する。