社会福祉法人新井頸南福祉会
次世代育成法・女性活躍推進法に基づく法人行動計画

当法人では、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の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。また、女性が管理職員として活躍でき、男女ともに長く勤めることのできる職場環境をつくるため、次のように行動計画を策定する。

記

１．計画期間：　令和４年４月１日　～　令和７年３月３１日（３年）

２．次世代育成支援対策推進法の具体的な計画内容：

目標①：　男性職員の子育て目的の休暇の取得を促進し、育児休業の取れる環境をつくる。

- ・令和　４年　４月　　休暇届けに子育て目的の休暇取得の理由記載を全職員に依頼
- ・　　〃　　育児休業等規程を改正し、パパ休暇(出生時育児休業)制度導入を周知
- ・令和　４年１０月　　パパ休暇(出生時育児休業)制度が施行された旨を再度周知
- ・令和　５年　４月　　前年度の子育て目的の休暇取得、育児休業取得の状況分析
- ・令和　６年　４月　　前年度の子育て目的の休暇取得、育児休業取得の状況分析
- ・令和　６年　７月　　過去２年の取得状況を検証、新たな休暇等の制定を協議

目標②：　週 30 時間契約職員制度を導入、課題等を整理した後、正職員の多様な雇用形態を導入する。

- ・令和　４年　４月　　週 30 時間勤務（①１日６時間・週５日勤務、②１日 7.5 時間・週４日勤務の２種類）の常勤契約職員をパート職員から募集
- ・令和　４年１０月　　公募して増員するか、夜勤部署への配置換え可能か協議
- ・令和　５年　４月　　多様な勤務形態導入時の問題点、正職員への適用課題等の整理
- ・令和　５年１０月　　新年度からの導入に向けた検討、就業規則等の関係規定の整備
- ・令和　６年　４月　　短時間勤務正職員制度の導入

３．女性活躍推進法の具体的な計画内容：

目標①：　管理職（課長職以上）における女性労働者の割合を 60%以上にする。

- ・令和　４年　６月　　理事会・評議員会にて女性活躍に関する状況、目標等の説明、周知
- ・令和　４年１０月　　女性職員に向けた総合職転換への呼び掛け、広報等の配布
- ・令和　４年１２月　　女性管理職を前提にした職場環境整備の検討、新年度予算化
- ・令和　５年　１月　　役員及び評議員の候補者選任時に男女比を確認

目標②：　正職員の男女の平均勤続年数の差を１年未満にする。

- ・令和　４年　７月　　過去の退職要因と入職時年齢・勤務年数の関係性等を調査
- ・令和　４年１０月　　雇用形態、再雇用制度、育児・介護関係制度等の課題整理
- ・令和　５年　１月　　就業関係規則等の見直し、新制度等の導入検証
- ・令和　５年　４月　　前年度の退職、休暇取得に係る事由等の分析
- ・令和　６年　４月　　前年度の退職、休暇取得に係る事由等の分析
- ・令和　６年　７月　　過去２年の取得状況を検証、新たな対応策を協議