

次世代育成支援対策及び女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

社会福祉法人ハynesライフ

職員が仕事と子育てを両立させることができ、職員全員が働きやすい雇用環境をつくることによって、すべての職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次の行動計画を策定する。

1 計画期間 令和3年10月1日 ~ 令和8年9月30日までの5年間

2 内容

目標1 令和元年度以降減少傾向にあった時間外勤務時間が、今年度は再び増加に転じていることから、必要最小限の時間外勤務時間となるよう、職員の時間外勤務時間を令和2年度並みに縮減するとともに、年次有給休暇の効果的な取得を推進し、令和8年度に有給休暇取得率60%（令和2年度平均41%）、職員一人当たりの取得日数12日以上（同9.6日）の達成を目標とする。

<実施時期・取組内容>

(1) R3年10月~R4年9月

- ・施設ごとに時間外増加原因を調査し、傾向等を把握する。
- ・施設ごとに有給休暇取得状況を調査し、傾向等を把握する。

(2) R4年10月~R5年9月

- ・現状分析に基づき時間外削減策の立案を行い、職場ごとに削減計画を実施
- ・現状分析に基づき有給休暇取得の増加策を立案し、職場ごとに増加計画を実施

(3) R5年10月~R8年9月

- ・前年度の振り返り等を行い、PDCAサイクルに基づく時間外の縮減に向けた取り組みを継続実施する。
- ・前年度の振り返り等を行い、PDCAサイクルに基づく有給休暇の取得増加に向けた取り組みを継続実施する。

目標2 女性職員の育児休業取得率100%を維持するとともに、計画期間内での男性職員の育児休業取得率20%以上を目標とし、男性職員が育児休業を取得しやすい職場環境の醸成を図る。

<実施時期・取組内容>

(1) R3年10月~R4年9月

- ・男性職員に対して、育児休業取得に係る実態調査を行い、ニーズの把握を行う。

(2) R4年10月～R5年9月

- 実態調査に基づき男性職員に対して取得の必要性を訴求し、育児休業取得の推進を行う。
- 管理職に対しては、男性職員の育児休業取得の必要性を理解してもらうよう働きかける。

(3) R5年10月～R8年9月

- 全職員の意識改革を図り、目標の達成を目指す。

以 上