

第5次 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

次世代育成支援対策推進法に基づき、職員が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、次の行動計画を策定しています。

1. 計画期間 令和2年4月1日～令和5年3月31日の3年間

2. 内容

目標1： 子の看護休暇制度について時間単位での取得や対象年齢の拡大等、制度を拡充する。

<対策>

- 令和2年4月～ 子の看護休暇制度について見直しを検討する。
- 令和3年1月～ 子の看護休暇の時間単位での取得制度を導入する。
- 令和4年4月～ 子の看護休暇の対象年齢の拡大を検討、実施する。

目標2： 育児中の職員が利用できる始業・終業時刻の繰上げ又は繰り下げの制度を設ける。

<対策>

- 令和3年4月～ 各事業における人員配置基準等を確認し、制度の検討を行う。
- 令和4年4月～ 始業・終業時刻の繰上げ又は繰り下げの制度を導入する。

目標3： 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等、社会保険料の免除等の諸制度の周知や情報提供を行う。

<対策>

- 令和2年4月～ 諸制度の調査を行い、取りまとめる。
- 令和3年4月～ パンフレットの配布又は研修の実施、職員会議での周知等を実施する。

目標4： 年次有給休暇と夏季特別休暇について合計日数の70%を取得できるよう休暇取得を促進する。

<対策>

- 令和2年4月～ 年次有給休暇の取得状況について実態を把握する。
- 令和3年4月～ 計画的な取得に向けた意識改革等を実施する。
- 令和4年4月～ 夏季特別休暇の取得期間の延長を検討、実施する。

第2次 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

女性活躍推進法に基づき、女性職員がより活躍できる雇用環境の整備を行うため、次の行動計画を策定しています。

1. 計画期間 令和2年4月1日～令和5年3月31日の3年間
2. 目標と取組内容・実施時期

目標1： 管理職に占める女性職員の割合を50%以上にする。

<取組内容>

- 令和2年4月～ 研修制度、キャリアパス制度、人事考課制度のブラッシュアップをはかり、人材の育成と意欲の向上に努める。
- 令和3年4月～ 若手に対する多様なロールモデルや多様なキャリアパス事例の紹介を行い、ロールモデルとなる女性管理職と女性労働者との交流機会を設定する。
- 令和3年4月～ 管理職および管理職候補者を対象とする研修の実施に着手し、キャリア意識の醸成を図る。

目標2： 職員全体の残業時間を月平均10時間以内を目指す。

<取組内容>

- 令和2年4月～ 残業時間について実態を把握する。
- 令和3年4月～ 長時間労働となっている職員に対し個別ヒアリングを実施する。
- 令和3年4月～ 残業時間の削減について法人トップがメッセージを発信する。
- 令和4年4月～ 職員毎の業務配分の見直し、事業毎の業務削減の取り組みを検討していく。