

社会福祉法人 豊寿会
(一般事業主行動計画(次世代法・女性活躍推進法 一体型))

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境を作ることによって、全ての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和5年4月1日～ 令和10年3月31日までの 5年間

2. 当法人の課題等

- (1) 正職員に占める女性職員の割合は約 62%占め活躍しているが、時間外が1人当たりの月平均の時間労働は約12時間となっており、仕事と家庭の両立に支障が生じることが懸念されている。
- (2) 女性が更に職場で活躍できる環境整備が不十分

3 目標と取組内容

(女性活躍推進法)・(次世代法)

目標1：正社員の時間外労働を月平均10時間以内に作る。(令和10年3月末)

<取組内容>

- 令和5年 4月～ 法人役員や管理職を対象に、会議で時間外労働に関する意見交換の実施
- 令和6年 4月～ 時間外労働に対する課題分析、今後の対応策の検討
- 令和7年 4月～ 仕事の効率化等、時間外削減の試案を作成し実施結果を検証
- 令和8年 4月～ 正社員から改善点等をヒヤリングし実効性のある改善策を策定
- 令和9年 4月～ 時間外削減の標語、実効性あるプランにブラッシュアップする
- 令和10年3月～ 時間外月平均10時間以内を推進

(女性活躍推進法)

目標2：女性が職場で活躍できる職場環境整備を行う

<取組内容>

- 令和5年 4月～ 法人役員や管理職を対象に、会議で働きやすい職場、特に女性の多い職場環境であることから、意見交換の実施
- 令和6年 4月～ 女性が活躍できる職場、長く勤続できる職場内アンケート又は職員の面談の実施
 - ・育児介護休業制度の充実、・短時間勤務等の利用、
 - ・長時間労働の是正
- 令和7年 4月～ アンケート・面談内容の取り纏め、分析
- 令和8年 4月～ 女性が活躍できる職場への施策、制度の検討
- 令和9年 4月～ 女性が活躍できる職場への施策、制度の実施
- 令和10年3月～ 施策実施に係る検証を行い、更なる施策の検討を行う。

(次世代法)

目標 3：産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育休中の社会保険料免除など制度の周知や情報提供を行う。

<対策>

- 令和5年 4月～ 産前産後休暇制度等の取得状況の把握
- 令和6年 4月～ 対象者のヒヤリング
- 令和7年 4月～ 更なる制度の周知、実施の促進を図る
- 令和8年 4月～ 制度の周知、実施の検証
- 令和10年3月～ 制度の周知、実施の更なる推進

(次世代法)

目標 4：施設内見学及び若者のインターシップの受入れを行う

<対策>

- 令和5年 4月～ 受入れ体制について検討開始
- 令和6年 4月～ 受入れを行う部署への説明及び体制づくり
- 令和7年 4月～ 関係行政機関及び専門学校との連携
- 令和8年 4月～ 職員への周知及び市広報誌などによる取組の周知
- 令和10年3月～ 施設見学及びインターシップの受入れ開始

(次世代法)

目標 5：「育児休業取得率 100%」及び「1か月以上の育休取得」を目指し、育児休業制度等の周知物を作成し、全社員に配布し制度の周知を図る。また、計画期間内に、男性の育児休暇取得率30%以上を目指す。

<対策>

- 令和7年6月～ やまぐち“とも×いく”応援企業の登録を受ける
- 令和7年7月～ 職員へのアンケート調査、検討開始
- 令和7年8月～ 周知物の作成
- 令和7年9月～ 職員への周知開始
- 令和8年9月～ 男性の育児休暇取得状況についての調査、分析

(次世代法)

目標 6：子の看護休暇について法定義務の一人5日、二人以上10日を上回る日数を取得可能とする制度を導入する。

<対策>

- 令和7年7月～導入後の影響調査と付加日数の検討
- 令和7年7月～制度導入、就業規則改定