

## 社会福祉法人 新南陽福祉の会 行動計画（第3期）

職員がその能力を發揮し、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。

1. 計画期間 令和2年10月1日～令和7年9月30日までの 5年間

### 2. 内容

目標1：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など諸制度の周知徹底を図る。

#### <対策>

- 令和2年10月～ 法に基づく諸制度の調査
- 令和2年11月～ 制度に関するパンフレットを作成・配布し、施設長会議や運営会議において管理職を対象とした研修を行い、本法人の就業規則等について、職員に周知

目標2：年次有給休暇の取得率75%以上を継続・維持する。

#### <対策>

- 令和2年10月～ 年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な取得に向けた管理職研修の実施
- 令和2年11月～ 職員が子どもの行事等に参加できるよう、勤務表作成時における希望公休や有給休暇の取得など計画的な取得を職員へ周知
- 令和3年 4月～ 職員の取得状況のとりまとめなどによる取得促進のための取組の開始（取得率75%以上もしくは対前年度取得日数1日以上増）
- 令和4年 4月～ 再度、職員の取得状況を把握し、取得率の低い職員に対する啓発を図り、以後、毎年継続して啓発実施

目標3：令和3年4月までに、育児のための所定外労働の制限について、対象職員を小学校就学前の子を持つ職員に拡充する。

#### <対策>

- 令和2年10月～ 職員のニーズの把握・調査、検討開始
- 令和3年 4月～ 制度の導入、社内広報誌などによる職員への周知

# 社会福祉法人 新南陽福祉の会

## 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

男女ともに全従業員が活躍できる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。

1. 計画期間 令和3年10月1日～令和7年9月30日

### 2. 当法人の課題

- ◇ここ数年、男女とも育児休業を取得した職員の実績がない。特に、最近では若い男性職員の採用が増えてきており、育児・介護休業法の改正（男性版産休「出生時育休制度」新設）に併う新制度の職員への周知徹底。
- ◇全職員で見ると女性職員の割合が高く、管理職の女性割合等、既にさまざまな部門で女性が活躍しているが、さらなる女性活躍の場を推進するため、結婚や出産等のライフイベントに対するサポート。
- ◇法人の役員に女性役員がない。

### 3. 目標と取組内容・実施時期

#### 目標1

計画期間内に育児休業の取得状況を下記の水準以上とする。  
男性職員：育児休業取得を1人以上  
女性職員：取得率100%

#### <実施時期・取組内容>

- 令和3年10月～ 女性職員や男性職員の育児休業取得に関する情報提供を行い、全管理職を対象として、育児休業取得に関する制度や支援の方法について研修を行う。（毎年1回実施）
- 令和4年4月～ 配偶者が出産した男性職員を対象として、法人本部及び上司から育児休業取得をすすめるとともに、上司主導で部署全体の業務の配分についての見直しを実施する。

#### 目標2

法人役員（理事・監事）8名のうち女性を1名以上登用する。

#### <実施時期・取組内容>

- 令和3年10月～ 理事会において趣旨を説明し周知徹底を図る。
- 令和5年6月～ 理事会及び評議員会において承認を得る。
- 令和7年6月～ 理事会及び評議員会において承認を得る。