

社会福祉法人 愛和福祉会
女性活躍推進法、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

男女ともに全職員が活躍でき、長く勤められる職場環境及び仕事と家庭の両立が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 2023(令和5)年4月1日～2026(令和8)年3月31日まで 3年間

2. 課 題

- ① 離職率の高い福祉業界の中で、男女とも5年未満で退職する率が総体退職者の3年間平均60%以上(その内女性職員平均74%)であるため、定着率を上げる。
- ② 役員等に占める女性職員の割合が少ない。

3. 目標と取組内容、実施時期

目標1：女性職員、男性職員とも平均勤続5年以上とする。(女性活躍推進法)

〈取組内容〉

- ① 2023年4月～
過去5年間の退職者を事業ごとに確認し、退職者をリストアップする。
- ② 2023年10月～
退職理由を明らかにし、今後の人材定着に向けて本法人規程等(育児・介護休業等規程、就業規則等)を確認する。
- ③ 2024年1月～
本法人育児・介護休業等規程、就業規則等の規程・規則は、職員にとって手厚い規程・規則であることを職員に周知し、認識してもらう。
- ④ 2024年4月～
正規職員の育児、介護等による短時間勤務への転換制度を、本法人規程に導入を検討する。(現在、法人内1事業所は実施あり)

目標2：役員等に占める女性職員を30%以上とする。(女性活躍推進法)

〈取組内容〉

- ① 2023年10月～
女性管理職を中心に、会議等にて女性活躍に関する意見交換を実施する。

- ② 2024年4月～
女性管理職に対してヒアリング等を実施し、女性が役員として活躍できる職場であることをアピールする。
- ③ 2024年6月～
女性管理職を対象とし、女性役員が中心となり育成を図る。
- ④ 2024年10月～
女性職員を中心とした、女性活躍に対する外部・内部の研修等に取り組む。

目標3：男性職員の子育て目的の休暇取得を促進する。(次世代育成支援対策推進法)

〈取組内容〉

- ① 2023年4月～
育児休業・介護休業等制度の周知を管理者や職員へ徹底し、育児休業・介護休業に関する制度の理解を深める。
- ② 2023年12月～
管理職対象に働き方に関するマネジメント研修を実施し、男性・女性職員の仕事と育児の両立に関する意見交換をする。
- ③ 2024年4月～
男性職員が育児に参画しやすい組織風土の構成を図る。