

## 社会福祉法人小樽育成院 行動計画

次世代育成支援対策推進法並びに女性活躍推進法に基づき、職員が仕事と生活の調和を図り、職場全体で働きやすい環境を作ることにより、女性職員がその能力を発揮できるよう、次のように行動計画を策定する。

計画期間	2022（令和4）年4月1日～2025（令和7）年3月31日
目標1	育児休業、育児短時間勤務や介護休業の改正に伴い、これらに係る制度の周知・情報提供・相談体制の整備を行う
対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>●令和4年4月～ 制度改正への規程等の整備と相談窓口の設置を行う 対象者に対し個別に情報提供と相談を実施する</li> <li>●令和4年10月～ 制度改正の要点をまとめた分かりやすい資料を作成し、職員へ周知を図る</li> </ul>
目標2	計画期間において女性職員の育児休業取得率100%を維持するとともに、男性職員の取得を目指す
対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>●令和4年4月～ 制度改正への規程等の整備と相談窓口の設置を行う 対象者に対し個別に情報提供と相談を実施する</li> <li>●令和4年10月～ 男性による育児休業等の活用を促進するため、ハラスメントを含む情報提供による意識向上や環境整備を行う</li> </ul>
目標3	セクシャルハラスメント、パワーハラスメントのない男女とも働きやすい職場環境の整備を行う
対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>●令和4年4月～ 経営層や管理者を対象に、会議においてハラスメントに関する意見交換を行う</li> <li>●令和4年10月～ 必要に応じた研修会等を実施する</li> <li>●令和5年3月～ 計画的な研修会等の実施を行う</li> </ul>
目標4	所定外労働時間について、前年度比3%の削減を目指し、職場と家庭生活の両立を図る
対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>●令和4年4月～ 各事業所において所定外労働時間の現状を把握する</li> <li>●令和4年10月～ 資料を基に各部署で衛生委員会や会議等で取組みの具体的な検討を開始する</li> <li>●令和5年3月～ 所定外労働時間削減のための取組みを開始する</li> </ul>
目標5	計画期間内における有給取得率・所定外労働時間について、職種間や職員間の取得率の偏りを是正する
対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>●令和4年4月～ 各事業所において年次有給休暇・所定外労働時間の取得状況を把握する</li> <li>●令和4年10月～ 資料を基に各部署で衛生委員会や会議等で取組みの具体的な検討を開始する</li> <li>●令和5年3月～ 取組みを開始する</li> </ul>

女性の活躍に関する当法人の現況

●採用した労働者に占める女性労働者の割合	令和3年度	66.7%
●労働者に占める女性労働者の割合	令和4年4月	77.0%
●男女別の育児休業取得率	令和3年度	女性0%（対象者：0名） 男性0%（対象者：2名）
●年次有給休暇の取得日数平均	令和3年度	13.1日/人
●新たに採用した職員のうち女性労働者の割合	令和3年度	87.5%
●管理職に占める女性労働者の割合	令和3年4月	14.3%
●役員に占める助成の割合	令和3年4月	23.5%