

## 社会福祉法人 芳春会 行動計画

職員が仕事と家庭生活を両立することができ、職員全員が働きやすい環境を作ることによって、すべての職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6年4月1日～令和8年3月31日までの2年間
2. 内容

**目標1： 育児休業等を取得しやすい環境づくりのため、制度の周知や情報提供、また管理職の研修を実施する。**

<対策>

- 令和6年4月～ 主任・リーダーを対象とした研修を実施し、全職員へ伝達する。また対象職員を把握した場合には、管理職が個別に面談を行う。
- 休暇取得時の代替職員の確保について派遣制度等を有効に活用する。

**目標2： ワークライフバランスの実現に向けて、長時間労働の削減及び年次有給休暇の取得促進に取り組む。また有給休暇取得率を85%以上にする。**

<対策>

- 令和6年4月～ 各部署の所定外労働時間数及び課題を把握する。
- 令和6年5月～ 業務見直しを実施し時間外労働の削減に取り組む。
- 令和6年6月～ 年次有給休暇の取得率の低い職員に対し、管理職、主任を通じて個別に働きかけを行う。
- 令和6年7月～ 職員通信（社内報）などで、定期的に職員へ周知を行う。

## 社会福祉法人 芳春会 行動計画（女性活躍推進法）

職員がその能力を発揮し、仕事と生活の両立を図り、また職員全員が働きやすい環境を設定し、女性が管理職として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4年8月1日～令和8年3月31日までの4年間
2. 内容

**目標1： 管理職に占める女性の割合を50%以上にする。  
「現在36%」**

<対策>

- 令和4年8月～ 対象となる職員を想定し研修計画を作成
- 令和5年4月～ 管理職候補者を対象とした研修を実施し、意向確認の上、積極的な登用を図っていく。

**目標2： ワークライフバランスの実現に向けて、長時間労働の削減及び年次有給休暇の取得促進に取り組む。また有給休暇取得率を85%以上にする。**

<対策>

- 令和4年8月～ 各部署の所定外労働時間数及び課題を把握する。
- 令和4年10月～ 年次有給休暇の取得率の低い職員に対し、随時、個別に働きかけを行う。
- 令和5年4月～ 職員通信（社内報）などで、定期的に職員へ周知を行う。「有給休暇の過ごし方について事例発表など」