

令和2年11月27日

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2年12月1日～令和6年3月31日までの3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2年12月～ 関連諸制度の調査
- 令和3年1月～ 管理職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、上司が個別に面談を行う。

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2年12月～ 各部署の所定外労働時間数及び課題を把握する。
- 令和3年1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3年1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」