

社会福祉法人宝塚さざんか福祉会
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

令和5年9月25日策定

「男女職員の仕事と生活の調和を応援すること」を法人経営理念の一つとし、男女ともにすべての職員が仕事と子育てを両立させることができ、安心して仕事に取り組み、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5年10月1日から令和10年9月30日まで

2. 目標と取組内容・実施時期

目標 1（職業生活と家庭生活との両立に関する目標）

計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする。

男性職員・・・取得率を10%以上にする

女性職員・・・取得率を80%以上にする

<実施時期・取組内容>

- 令和5年10月～ 育児休業の取得希望者に現在配布している出産・育児に関する法人パンフレットの内容を改定し、男性職員の育児休業取得に関する情報を盛り込む。
- 令和6年4月～ 男性も育児休業を取得できることを周知するため、全管理職を対象として、男性部下の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6年4月～ 育児休業後に職員が復帰しやすくするため、休業中の職員に定期的に資料送付等による情報提供を行う制度の導入を検討、実施する。

目標 2（職業生活と家庭生活との両立に関する目標）

所定外労働の削減のため現在の働き方を見直し、多様な労働条件の整備を進める。

<実施時期・取組内容>

- 令和5年10月～ 所定外労働の実態把握と原因分析等を行い順次、業務内容を見直す。
- 令和5年10月～ 職員就業規則を改定し、多様な働き方に対応できる勤務体制の整備を検討する。

目標 3（職業生活に関する機会の提供に関する目標）

管理職（課長級以上）に占める女性労働者の割合 50%を目指す。

<実施時期・取組内容>

- 令和 5 年 10 月～ 女性職員が仕事を続ける上での問題点やニーズ把握に向けて情報を収集し協議を開始する。
- 令和 6 年 4 月～ 必要に応じて子の看護休暇取得の対象年齢引き上げや、短時間勤務等、ライフプランに応じた勤務体制の導入、定着を検討していく。
- 令和 6 年 9 月～ 就業規則等の変更が必要な場合、理事会に諮る。

目標 4（次世代育成支援対策推進法に基づく目標）

子どもが保護者である職員の働いているところを見ることができる「おとな参観日」を実施する。

<実施時期・取組内容>

- 令和 5 年 10 月～ 「おとな参観日」検討会を設置し、実施内容や時期について検討。
- 令和 6 年 8 月～ 「第 1 回おとな参観日」の実施。
- 令和 6 年 10 月～ 職員へのアンケートを実施し、次回企画に向けての検討を行う。