

社会福祉法人 明德会

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

職員が仕事と子育てを両立させることができ、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4年3月1日～令和7年3月31日

2. 当法人の課題

- ・女性の育休取得率・復帰率は100%だが、男性の育休取得率は前例がない。
- ・残業時間について法人単位での平均残業時間は10時間以下だが、部署単位・個人単位でみると20時間以上となる部署もあり、偏りがみられる。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1

男性の育休取得率30%を目標とする。

<実施時期・取組内容>

- 令和4年3月～ 男性の育休制度の周知および研修を実施する。

目標2

全正規職の1月当たりの平均残業時間を20時間以内とする。

<実施時期・取組内容>

- 令和4年3月～ 正規職の残業時間のモニタリングを毎月行い、残業時間の把握分析を行う。残業時間が20時間を超過する職員に対しては状況の聞き取りおよびフォローを行い、残業時間の削減を行う。

社会福祉法人 明徳会

女性活躍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る雇用環境の整備を行う為、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和4年3月1日～令和7年3月31日
2. 当法人の課題
 - ・当法人の男女比は全体で、4：6。正規職では5：5となっているが、女性管理職者は0である状態となっている。
 - ・残業時間について法人単位での平均残業時間は10時間以下だが、部署単位・個人単位でみると20時間以上となる部署もあり、偏りがみられる。
3. 目標と取組内容・実施時期

目標1

女性管理職の割合を2割以上に増やす。

<実施時期・取組内容>

- 令和4年3月～ 職員の育成計画の見直しを行い、キャリアプランの再構築を行う。
- 令和5年4月～ 管理職候補のとなる職員に対しての管理職育成研修を実施

目標2

全正規職の1月当たりの平均残業時間を20時間以内とする。

<実施時期・取組内容>

- 令和4年3月～ 正規職の残業時間のモニタリングを毎月行い、残業時間の把握分析を行う。残業時間が20時間を超過する職員に対しては状況の聞き取りおよびフォローを行い、残業時間の削減を行う。