

社会福祉法人よつば会 行動計画

(次世代育成支援対策推進法)

職員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい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6月1日 ～ 令和9年5月31日の5年間
2. 内容

目標1 育児休業等の制度（給付や保険料免除・男性育休等）について職員へ周知

【対策】 令和4年6月～

- 育児・介護休業制度に関するパンフレット等の掲示や研修を通じ、全職員へ周知
- 相談窓口の担当者への研修実施

目標2 所定外労働時間の削減

【対策】 令和4年6月～

- 所定外労働時間数の現状把握
- ノー残業デイの実施

目標3 職員の年平均年次有給休暇取得日数を10日とする

【対策】 令和4年6月～

- 年次有給休暇の取得状況を把握
- 各部署において年次有給休暇の取得計画を策定
- 計画的付与実施可能日数について施設長会議にて検討
- 年次有給休暇取得促進に向けたパンフレット等の掲示

社会福祉法人よつば会 行動計画

(女性活躍推進法)

職員が長期間にわたり継続して就労できるよう雇用環境の整備を行うため、次のよう
行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和4年6月1日 ～ 令和9年5月31日の5年間

2. 内容

目標1 就労者の平均勤続年数を7年になるよう定着をはかる

【対策】 令和4年6月～

- 実習指導者の整備（配置）を行い、就労者向けの研修実施する
- 職員意識調査の結果を反映させる
- 給与体系等処遇の改善

目標2 男性職員の育児休業の推進（年間4名以上の取得）

【対策】 令和4年6月～

- 育児・介護休業制度に関するパンフレット等の配布・掲示を通じて職員へ周知
- 相談窓口の設置・担当者への研修実施

目標3 管理職（課長級以上）の役職者に占める女性割合を40%以上にする

【対策】 令和4年6月～

- 将来ビジョンを明確化しキャリアアップ制度の検討
- 管理職養成等を目的とした研修の実施
- 仕事と家庭を両立できる職場環境の整備（ノー残業デイの実施など）
- 年次有給休暇取得の推進

● 男女の賃金差異

区分	差異
常勤職員	94.4%
パート職員	118.8%
全労働者	86.4%

● 事業年度の期間

令和6年4月1日～令和7年3月31日

● 管理職（課長職以上）に占める女性労働者の割合

45.1%

男性労働者	17人
女性労働者	14人

● 常勤労働者の平均勤続年数 男女差異

男性労働者	6.6年
女性労働者	5.7年

● 男性労働者の育児休業等の取得状況

71.4%

$$\left(\frac{\text{育児休業等をした男性労働者数 (5人)}}{\text{配偶者が出産した男性労働者数 (7人)}} \right)$$