

当法人においては全職員を法人の財産と考え、誰もが安心して働き続けられる環境整備に取り組んでいます。そこで、次世代育成推進法ならびに女性活躍推進法における一般事業主行動計画の計画期間終了を迎えましたので、改めて内容の見直しを図り計画を策定するものであります。これからも、全職員にとって魅力ある職場とするために様々な環境整備を行い、みなさんの能力が十分発揮できるよう努めてまいります。

なお、下記記載の当法人の課題については、計画策定において基礎項目として定められている状況把握により行ったものであります。

1. 計画期間 令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間

2. 公表する基礎項目

項目		全体	正職員	準職員	パート	
採用した労働者に占める女性労働者の割合(%)		48.2	73.1	32.1	36.1	
男女の平均勤続年数の差異(%)		115.4	112.9	145.0	120.6	
各月ごとの 平均残業時間数等の 状況 (時間)	1月	2月	3月	4月	5月	6月
	11.0	12.5	10.1	8.3	9.3	10.8
	7月	8月	9月	10月	11月	12月
	22.0	15.5	20.3	13.8	12.8	17.7
管理職に占める女性労働者の割合		21.0%				

3. 当法人の課題

- 1 管理職に占める女性職員の割合が21%となっており、男性職員の方が多い
- 2 平均残業時間の削減に努めているが、男女に限らず横ばい状態である
- 3 採用した職員に占める新卒の割合が減少傾向にある

4. 目標とその取組内容及び実施予定時期

目標 1 管理職に占める女性の割合を10%引き上げる ----- 女性活躍推進法

- 令和2年 6月～ 管理的立場に就く女性職員に対し職務等におけるヒアリングを実施
- 令和2年12月～ その結果を基に人事体制を見直し、必要に応じ新たな体制や環境整備を検討

目標 2 毎月の平均残業時間を10%引き下げる ----- 女性活躍推進法/次世代育成推進法

- 令和2年 6月～ 昨年度の残業時間が一定数を超えている部担当職員と上司の面接を実施
- 令和2年10月～ その面接結果を基に削減に対する取組目標を設定し、達成状況の確認やフォローアップを行う。効果によっては人員配置や業務見直し等の環境整備を検討

目標 3 新卒採用の割合を増やす ----- 次世代育成推進法

学生のインターンシップや各学校へ訪問活動を通じ、当法人が実施している人材育成の仕組みや福祉職場の将来性周知に努める。

目標 4 子の看護休暇の時間単位による取得を可能にする ----- 次世代育成推進法

職員アンケート等の手段により状況把握と検討を開始し、令和2年7月から制度の実施ができるよう規程の整備を行う。