

一般事業主行動計画

～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2年4月1日 ～ 令和7年3月31日

② 目標と達成のための対策

目標： 子の看護休暇の取得促進のための取り組みの継続を行う。
計画期間中に42名以上の取得を目指す。(職員数の15%以上)
男性の取得者を令和元年度より増やす。

取り組み開始後の経過(実績)

平成24年度(制度改定)実績なし	平成28年度(8月おたより発行)20名
平成25年度実績なし	平成29年度35名
平成26年度2名	平成30年度41名
平成27年度4名	令和元年度41名

令和元年度までの目標であった職員の15%である39名の目標を達成した。

令和元年度事業所が増え、職員数も278名に増えたため、職員数の15%の42名以上としていきたい。新しい職員が多く入職したことから、再度周知し、取得しやすい雰囲気作りのため周知活動を継続して行うとともに、男性職員の取得が令和元年度5名と少なかったため、イクボス宣言もしていることから、男性職員の取得についても促していく。

対策： 令和2年4月～ 下記の周知活動を行う。

- ・両立支援委員会として男性の心にも響くようなおたよりを発行し制度の周知を行う。

目標： 労働条件限定職員転換制度の周知と利用促進を行う。

対策： 令和2年4月～ 制度に関するわかりやすいパンフレットの作成し周知に努める。

女性の活躍推進に向けた行動計画

～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2年4月1日 ～ 令和7年3月31日

② 当法人の課題

職員の男女比（男性 24.1%：女性 75.9%）と比べ、役職者数の男女比が男性 47.7%：女性 52.3%と女性の割合が低い。課長級以上の管理職も男性 50%：女性 50%となっている。

③ 目標

目標 : 役職者に占める女性割合を60%以上にする。

④ 取組内容と実施期間

取組1：役職者になるにあたっての障害を把握し解決に向け検討を行う。

令和2年4月～ 女性に対し、役職者となることへの障害となる点についてアンケートを実施し、仕事と家庭の両立、キャリア形成に関する不安要素を明らかにする。

令和3年4月～ 調査結果に基づき対策を検討する。

令和4年4月～ 対策へ取り組み、課題を解決していく。

取組2：役職者の職務等について明確にする。

令和2年4月～ 役職者の職務等について明らかにする。

令和4年4月～ 明確にしたものを役職者候補となる職員への説明に活用し、不安解消につなげる。