

女性活躍推進法及び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

男女とも全職員が活躍でき、仕事と家庭の両立が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しました。

1 計画期間

令和5年（2023年）4月1日～令和8年（2026年）3月31日

2 学園の課題

子育て支援制度や年次有給休暇の利用促進等に関する職員へのきめ細かな周知・啓発や法人単独の時短勤務の創設などにより、育児休業・育児等フレックスタイム利用者の増加や年休取得日数の増加など成果が出ていますが、雇用環境の整備に向けて、これまでの取組をさらに着実に進めることが重要です。

3 目標と取組内容・実施時期

〈女性活躍推進法に基づく目標〉

目標1（「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）・役付職員（副主任級以上）に占める女性職員の割合を53%以上にする。

〈取組内容〉

- 令和5年4月～ 新型コロナウイルスの状況を踏まえ、標準職務区分別キャリアパス対応研修体系の中の昇任・昇格時に修了実績を勘案する研修への女性職員受講の勧奨
- 令和5年4月～ 看護職員・福祉支援職を対象として、今後のキャリアプランに関する面接を実施
- 令和5年5月～ 上司による職員の気持ちや職務上の希望等を把握し意見交換する面接を実施

目標2（「職業生活と家庭生活の両立」に関する目標）

男女とも平均勤続年数を12年以上とする。

〈取組内容〉

- 令和5年4月～ 育児休業や時短勤務制度等の支援制度をきめ細かく周知
- 令和5年4月～ 育児休業及び介護休業中の職員に対して、上司又は総務職員から数か月に1回程度連絡をとり必要により相談に応じる。復職者に対して、復職予定日の決定後、上司又は総務職員による面接を2回程度実施
- 令和5年5月～ 上司による職員の気持ちや職務上の希望等を把握し意見交換する面接を実施

〈次世代育成支援対策推進法に基づく目標〉

目標3

職員が仕事と家庭や地域生活との両立ができるよう、法人独自の制度を含め育児休業や子育て支援に係る制度の利用を促進するとともに、年次有給休暇の取得日数の増加や時間外勤務の減少に努める。

〈取組内容〉

- 令和5年4月～ JMOTT（学園内ネットワーク）等を通して、定期的に育児休業や子育て等支援制度の周知を行うとともに、運営協議会等の場を通じて年次有給休暇の取得日数の増加や時間外勤務時間の縮小を促進

目標4

インターンシップ等を通じて、若年者の就業活動を支援する。

〈取組内容〉

- 令和5年4月～ 学校等教育団体と連携の上、看護師、社会福祉士、療法士等の専門職種の実習や就業体験の受入れ等を実施