

# 社会福祉法人 平成会 行動計画

## 次世代育成支援対策推進法

職員が仕事と子育てを両立させることができ、働きやすい環境をつくることによって、全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5年7月1日～令和7年6月30日までの2年間

2. 内容

目標1：計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする。  
男性社員・・・取得率を30%まで引き上げる  
女性社員・・・現状の取得率（90%以上）を維持すること

<対策>

- 令和5年 7月～ 男性も育児休業を取得できることを周知するため、管理職を対象とした研修の実施  
育児休業制度に関する掲示・配布物による広報活動  
育児休業取得者のインタビュー  
従業員が休業しても職場でカバーし合えるような、職務分担の作成およびそれに対応できる人材の育成・指導

目標2：年次有給休暇の取得日数を1人当たり平均年間10日以上とする。

<対策>

- 令和5年 7月～ 各事業所管理者に対する有給休暇取得を促進させる取組の強化  
計画的な取得に向けて、法人内広報やポスターなどを活用した周知啓発活動実施  
リフレッシュ休暇、記念日休暇などの有給休暇取得キャンペーンの実施

目標3：全事業所における「毎週1回」のノー残業デーの設定と定着化。

<対策>

- 令和5年 7月～ 各事業所における終業時間後の退勤の呼びかけ  
ICカードを利用した勤怠管理システムによる残業時間の正確な把握と残業者に対する声かけ  
残業時間が増加した事業所に対する法人事務局（本部）からの注意喚起及び指導  
管理者対象の労務管理研修の実施  
法人内広報やポスターなどを活用した周知啓発活動実施

# 社会福祉法人 平成会 行動計画

## 女性活躍推進法

女性活躍推進法に基づき、次のように行動計画を策定する。

### 1. 計画期間

2024年4月1日～2026年3月31日までの2年間

### 2. 目標と取組内容・実施時期

目標1： 在籍している733名の職員に対して、年度ごとに1度以上、ハラスメントに関する実態把握、相談受理のための面談機会を設ける。

#### <対策>

- 2024年4月～ 法人危機管理室から、毎月「ハラスメント対策通信」を発行し、全職員に対してハラスメント防止に関する啓発活動を行うとともに、「ハラスメント対策通信」等を活用して、各事業所において年度ごとに1度以上、研修を実施する。  
研修に際して、ハラスメントに関する実態把握を行う。  
また、研修時には、相談希望者に対して面談機会を設ける。

目標2： 現状の毎月における職員1人あたりの平均残業時間は1.5時間。事業所ごとの不均衡を是正するとともに、更に1.4時間まで短縮させる。

#### <対策>

- 2024年4月～ 各事業所における終業時間後の退勤呼びかけを継続する。  
ICカードを利用した勤怠管理システムによる残業時間の正確な把握。  
管理者対象の労務管理研修の実施。  
法人内広報やポスターなどを活用した周知啓発活動実施。  
全事業所における「毎週1回」のノー残業デーの定着化。