

社会福祉法人太陽の家 行動計画（次世代育成法）

職員及び有期雇用者（以下「職員等」という。）が仕事と家庭生活の両立が図れるよう、柔軟な働き方を導入するため、次のように行動計画を策定する。

1 計画期間 2023年4月1日から2028年3月31日までの5年間

目標1：職員等の年次有給休暇取得率の向上を目的とし、全体の有給休暇取得率35%以上の取得促進を行う。

<対策>

- 2023年4月～ 職員等の業務改善（各課）
年次有給休暇取得計画表作成（各課毎月）
有休取得率を各課別にグラフ等で表し、職員へ周知
（3ヶ月に1度）

目標2：在宅勤務やテレワーク等の場所にとらわれない働き方を導入する。

<対策>

- 2023年4月～ 対象業務や対象者、ルールや利用技術等を検討し、テレワーク運用のガイドラインを定める。
試行実施し、課題等を分析する。
職員へ周知し、制度の利用促進を図る。

社会福祉法人太陽の家 行動計画（女性活躍推進法）

職場環境の改善、合理化に努め、女性が男性と共に活躍し、できるだけ長く就業継続できるように次の行動計画を策定する。

1. 計画期間： 2023年4月1日～2028年3月31日

2. 課題： ①女性職員の育児休業取得率が100%なのに対し、
男性職員の取得率が41%と低い。

②全職員で見ると女性の割合が高く、多部門で活躍しているが、
男性に比べて女性の管理職の割合が19%と低い。

3. 内 容

目標1：計画期間内に対象男性の育児休業取得率を50%以上とする。

<取組内容>

2023年4月～ 男性の育児休業制度について周知する（社内ポータルサイト掲示板等）。

2023年4月～ 対象者となる男性職員が発生した場合、制度を周知し、育児休業取得の促進を行う。

目標2：管理職に占める女性の割合を25%以上にする。

1名以上の女性役員（理事）を登用し、維持する。

<取組内容>

2023年4月～ 管理職未満の職員に対し、年に一度キャリア面談を実施する。

2023年4月～ 女性の管理職登用に関する調査・分析を行う。

2023年4月～ 管理職候補となり得る職員に外部セミナーなどの受講機会を確保する。