

社会福祉法人幸尋会
次世代法・女性活躍推進法一体型 一般事業主行動計画

社会福祉法人幸尋会（以下「本会」という。）は、令和6年度に創立50周年を迎えます。地域とともに約半世紀、事業の継続発展を続けておりますが、団塊世代の介護保険の利用や、時代の変化とともに大きくニーズも変わってきています。またICT化の促進や生産性向上を意識していく上では、次世代の職員の育成が欠かせません。また、女性職員が8割以上を占める職員構成を鑑みるに、女性が活躍できる職場環境を整備することが求められます。子育て世代が多い現在、労働力人口が減少していく局面においては、働きやすい職場環境であることを発信し、職員の定着率を高めることが不可欠です。本会は、全ての職員が就労を通じて生き生きと輝くことができるよう、あらゆるライフステージにおいて生活と仕事が両立できるよう積極的に支援します。また、職員が経験に応じた能力を発揮し、自分自身の成長を実感しながらその責任を果たすことができるよう、継続的・階層的な教育機会を提供します。そして、職員が互いに支え合い、意欲的に仕事が続けられる魅力ある職場環境を実現します。そのため、以下の行動計画を策定します。

1. 計画期間 2022年(令和4年)1月1日～2025年(令和7年)12月31日 4年間

2. 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画

目標1	産前産後及び育児休業・看護休暇、育児休業給付、育休中の社会保険料免除など制度の周知や情報提供を引き続き行います。
対策	令和4年1月1日～ ●現行法に基づく両立支援制度等の周知・取得促進を継続します。 ●改正育児介護休業法に基づく両立支援制度等の周知・取得促進を実施します。
目標2	妊娠中や出産後の女性労働者の健康確保について、対象者へ制度の周知・情報提供・相談体制の整備の実施をします。
対策	令和4年1月1日～ ●取得促進の周知・継続をします。 ●設置している相談窓口(総務主任)を改めて全職員に周知します。
目標3	子供や孫が保護者である職員の働いているところを見ることができる『子供・孫参観日』を実施します。
対策	●令和4年4月～実行委員会(施設運営会議内)を設置し、感染症予防策を進めるとともに実施環境を検討します。 ●令和5年7月と12月を目標に参観日の実施をします。 ●新型コロナウイルス感染症の感染状況で時期を判断していきます。

3. 女性活躍推進法に基づく行動計画

目標	育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備(女性職員の取得率100%の維持と男性職員1名以上の取得を目指します)
対策	令和4年1月1日～ ●設置している相談窓口(総務主任)を改めて全職員に周知します。 ●育児休業取得者に対し、復帰前面談等を取り入れ、希望の働き方の聞き取りを継続実施します。 ●男性職員の育児休業等の取得促進を図るため、全職員に対し、男女労働者の両立支援制度利用への理解を深める研修を実施します。 ●育児短時間勤務制度及び短時間正社員制度のパンフレット・規程の配布等の周知・継続をします。

4. 女性活躍の現状に関する情報公表

	【令和2年度】
①男女平均勤続年数(勤続5年以上の正職員)	男性16.5年・女性12.5年
②責任職(主任職)以上の女性職員の割合	22.2%