

社会福祉法人 嘉誠会

一般事業主行動計画（次世代法・女性活躍推進法 一体型）

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境を作ることによって、すべての社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 平成 31 年 4 月 1 日～ 令和 5 年 3 月 31 日までの 4 年間

2. 当法人の課題等

- (1) 全職員に占める女性職員の割合は約 67.8%に対し、管理職に占める女性職員の割合が約 40%となっている。
- (2) 仕事と子育ての両立が可能な職場風土の形成に対する意識の定着がなかなか進まない。
- (3) 出産、育児関連の休暇制度等の周知が不十分。

3. 内容

目標 1：女性職員がその能力を十分に発揮し、活躍できる職場環境を整備するため、管理職に占める女性職員の割合を 45%以上にする。

<対策>

- 令和元年 7 月～ 管理職育成を目的としたキャリア研修の実施に向け、研修内容等について検討をする
- 令和元年 12 月～ 研修プログラムを確定し、法人内研修および外部講師の選定を行う。
- 令和 2 年 8 月～ 管理職育成研修（仮）を実施する。
- 令和 3 年 2 月～ 管理職育成研修（仮）について検証等を行い、必要な改善を図る。

目標 2：労働基準法に産前産後休業や、育児・介護休業法に基づく、育児休業等雇用保険法に基づく育児休業給付、社会保険制度に基づく出産手当・出産一時金や育休中の社会保険料免除制度等の周知を図る。

<対策>

- 令和元年 4 月～ 法に基づく諸制度の収集。
- 令和元年 6 月～ 周知用資料等により社員への説明および掲示を行う。

目標 3：育児休業の取得状況は男性 1 人以上、女性は出産者のうち 70%以上とする。

<対策>

- 令和元年 4 月～ 社員の育児休業取得に関する意識調査アンケート実施。
- 令和元年 6 月～ 育児休業取得促進に関する研修プログラムの構築。
- 令和元年 10 月～ 育児休業取得促進に関して管理者を対象とした研修の実施。
- 令和元年 10 月～ 社内報などによる育児休業取得の呼びかけの実施