

一般事業主行動計画

2022年4月1日
社会福祉法人 県北報公会

次世代法に基づき、全労働者が仕事と子育てを両立させることができ、働きやすい環境を作るとによって、持っている能力が十分に発揮できるようにする。また、改正女性活躍推進法に基づき、管理職に占める女性労働者の割合を高めるよう法人（事業主）として以下のように行動計画を策定することとしました。

1. 計画期間 2022年4月1日～2025年3月31日までの3年間
2. 内容

目標1：全労働者の年次有給休暇の取得日数を一人当たり6日以上とする。

〈対策〉

- 2022年 4月 昨年度分の年次有給休暇の取得状況及び行動計画に対する意識調査の実施による実態把握に取り組む。
- 2022年10月 今年度中（4月～9月）の年次有給休暇の取得状況を確認し、他の労働者と比較し著しく下回っている場合には個別に面接を行い、取得に繋がる取り組みをする。
- 2022年11月 有給休暇取得予定表と取得状況のとりまとめを行い、全労働者に対し周知（掲示）を図る。
- 2023年 3月 実績状況を把握し、次年度に向けた取り組みを検討する。
- 2023年 3月 以降は、状況を把握しながら次年度に引き続き取り組む。

目標2：育児短時間勤務制度、看護休暇、介護休業制度等の制度を周知し利用の促進を図る。

〈対策〉

- 2022年 4月 制度の周知と内容を説明する資料を作成し、各事業所の管理者から事業所労働者に対し説明し周知を図る。
- 2022年 7月 対象となる労働者の実態調査を行う。
- 2022年10月 4月からの制度活用状況を把握し、対策を講じる。
- 2023年 3月 実績状況を把握し次年度に向けた取り組みを検討する。
- 2023年 3月 以降は、状況を把握しながら次年度に引き続き取り組む。

目標3：全労働者の内、管理職に占める女性労働者の割合を高めるため現状より1名増を目標に取り組む。

〈対策〉

- 2022年 4月 年度始めにおける管理職に占める女性労働者の人数の把握を行い、実態調査を実施する。
- 2022年12月 今年度の人事評価の結果を踏まえ、人事管理（法人内異動含め）における女性労働者の管理職登用を検討し、1名増を図り管理職に占める女性労働者の割合が高まる取り組みをする。
- 2023年 3月 以降は、状況を把握しながら次年度に引き続き取り組む。