

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

男女ともに全職員が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1、 計画期間 2022年6月1日～2025年3月31日

2、 当法人の課題

- ・有給休暇取得率の個人差が大きく、人員体制などの環境面の問題や本人の意識の問題などの教育面での整備が進んでいない。
- ・残業時間の個人差が大きく、人員体制などの環境面の問題や管理するツールなどの運用面での整備が進んでいない。

3、 目標と取組内容・実施期間

目標 1

全職員の有給休暇取得率を50%以上とする。

<実施時期・取組内容>

2022年4月 令和4年度事業計画書にて福利厚生の見直しを宣言  
福利厚生検討委員会の発足（月一回開催）

2022年10月～ 出退勤管理ソフト「就業大臣」の導入

2023年4月 事業所ごとの有給休暇取得率を法人内会議及びイントラネットでの公表により  
共有する  
年間取得計画表の作成

2024年4月 有給休暇取得率が低い職員に面談を実施する

目標 2

全職員の残業時間を月平均30時間以内とする。

<実施時期・取組内容>

2022年4月 全職員の前年度の残業時間実態を把握する  
残業時間管理検討委員会の発足（月一回開催）

2022年10月～ 出退勤管理ソフト「就業大臣」の導入

2023年4月 残業時間の就業規程を変更  
事業所ごとまたはユニットごとの業務効率化計画を作成

2024年4月 良い事例報告は法人全体に横展開する