

社会福祉法人鈴鹿市社会福祉協議会 一般事業主行動計画

女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づき、すべての職員がその能力を十分に発揮し、仕事と生活の調和を図り、働きやすい雇用環境の整備を行うため、次のように、社会福祉法人鈴鹿市社会福祉協議会行動計画を策定します。

1. 計画期間 令和3年4月1日 から 令和6年3月31日 までの3年間

2. 内 容

目標1：女性の採用を積極的に推進します。（1年毎の目標値50%以上とします。）

<対策> 実施時期

・令和3年4月～ 女性職員の新規採用を積極的に行います。

●これまでも女性を積極的に採用してきたが、引き続き50%以上を維持し、女性が活躍できる職場づくりを目指します。また、意欲ある嘱託職員、非常勤職員に対して正規職員への転換（登用）を図ります。

目標2：子育てを行う職員等の職場生活と家庭環境等の両立を支援するための雇用環境の整備を図ります。

<対策> 実施時期

・令和3年4月～ 新規採用職員への就業規則等での周知

・令和3年4月～ 社内共有フォルダー・インターネット等での制度の周知と利用の促進

●産前・産後休業や育児休業、育児休業給付、育児短時間勤務、育休中の社会保険料免除など、各所属長からの対象職員への個別説明等によりすべての職員へ周知と利用促進を図ります。

目標3：働き方の見直しに資する労働状況の把握と整備を図ります。

(1) 毎週水曜日に「ノー残業デー」を実施するとともに、夏季（6月～10月）の毎週金曜日にも「ノー残業デー」を実施します。〔継続〕

<対策> 実施時期

・令和3年4月～ 該当日の朝礼時等での「ノー残業デー」の周知を徹底

・令和3年5月～ 前年度の所定外労働時間を把握し、グループ会議等で時間外勤務の考え方を見直す（職員間の共有）

- 「ノー残業デー」の定着に向けて、現在の実施状況確認し、実施状況に問題がある場合は、見直しを実施し、各部署等の会議で、再度周知、啓発を行い、女性職員を含めすべての職員に対して、「ノー残業デー」の徹底実施を図ります。

(2) 年次有給休暇の取得率を50%以上とするとともに、リフレッシュ休暇の取得しやすい環境づくりを図ります。〔継続〕

＜対策＞ 実施時期

- ・令和3年4月～ 前年度の年次有給休暇の取得状況を把握
- ・令和3年5月～ 幹部会議、グループリーダー会議等にて、定期的に年次有給休暇の取得について実態を把握

- 女性を含むすべての職員が、年次有給休暇の適切に取得し、ワークバランスの実践を図ります。労働基準法による年5日以上の有給休暇取得はもちろんのこと、取得率を50%以上とするとともに、フレッシュ休暇の取得、「ノー残業デー」の定着等、各所属において取得していない者へ所属長の配慮、相談を行い、取得促進を目指します。

目標4：女性が活躍できる職場であることを積極的に周知、情報公表します。

＜対策＞ 実施時期

- ・令和3年5月～ 女性が活躍できる職場であることを積極的に周知、情報公表
 - ・労働者に占める女性労働者の割合 72.1% 93人/129人
 - ・管理責任者（管理職含む）にあたる者の占める女性労働者の割合 28.6% 4人/14人
- ※令和3年4月1日 現在

- 女性が活躍できる職場であることを積極的に周知、情報公表することで広く人材を求めます。

目標5：衛生労働環境の整備に向けた取り組み（意識の高揚を図ります。）

＜対策＞ 実施時期

- ・令和3年4月～ 衛生委員会の開催（毎月）及び研修会等を実施
- ・令和3年4月～ 週初めに、『年間安全衛生スローガン』の制定と週初めに全職員による唱和

- 衛生労働環境の整備と年間安全衛生目標スローガン（毎年）の制定及び唱和を実施します。また、毎年、1回の「ストレスチェック」を実施します。

本計画は、ホームページに掲載して公表するとともに、すべての職員に周知するため、共有フォルダーに記載し、各事業所にて、いつも閲覧できるよう設置します。