

ライフ・ワーク・バランス推進行動計画（第2次）

— 次世代育成行動計画(第5次)及び女性活躍推進行動計画(第3次) —

事業団職員が育児・介護と仕事の両立や女性活躍など、全ての職員の活躍を後押しする働きやすい職場環境を実現し、利用者サービス向上につなげる「ライフ・ワーク・バランス」の実現に取り組むため、次のように行動計画を策定する。

1 計画期間 令和4年4月1日から令和7年3月31日までの3年間

2 女性職員の活躍に関する状況

十分な活躍ができている。今後も水準が落ちないように、女性の活躍を推進していく。

- ・令和2年度1年間に採用した労働者に占める女性労働者の割合は5割を超えており、
- ・令和3年4月1日時点の男女の平均継続勤務年数の差はほぼない。
- ・令和3年4月1日時点の管理職に占める女性労働者の割合は33.3%である。
- ・令和2年度の育児休業取得率は、女性100%、男性11.8%となっている。

3 内容

【マークの意味】



次世代育成関連の行動計画



女性活躍推進関連の行動計画

目標1 計画期間内に、育児休業の取得率等を次の水準以上にする。

男性職員…①取得率を10%以上又は②出産支援休暇及び育児参加休暇の取得率を70%以上、かつ、育児休業取得者が1人以上とすること。

女性職員…取得率を90%以上とすること。



＜対策＞

- ・令和4年度～
 - ・パンフレット等による制度の周知を継続する。
 - ・経営者会議等による管理職への啓発を行い、各職場において休暇を取りやすい環境整備を図る。
 - ・男性職員に対して、配偶者妊娠時の職場への申し出を促進する。

目標2 常勤職員について、計画期間内に年間で年次有給休暇10日、夏季休暇5日、
併せて15日以上を取得できるようにする。



＜対策＞

- ・令和4年度～
 - ・経営者会議等により管理職へ啓発し、職場の意識改革を図る。
 - ・欠員が生じた際の職員補充の迅速化を事業団全体で行う。

目標3 採用者に占める女性比率を50%程度とする。



＜対策＞

- ・令和4年度～
 - ・職員募集パンフレット等で女性職員の声等の掲載を継続する。
 - ・職員募集イベント等で、女性の働きやすい職場であることをPRするために、子育て関連の休暇制度等について積極的に案内する。

目標4 男女の勤続年数の差を、1年以下とする。



＜対策＞

- ・令和4年度～
 - ・職員向けに育児・介護に係るハンドブックを改定・配付することにより、ライフステージに応じて活用できる休暇制度等についての周知を図るとともに、両立支援に向けた意識の浸透を図る。

目標5 昇任選考試験において、受験率向上に向けた対策を講じる。



＜対策＞

- ・令和4年度～
 - ・女性を含む管理監督職層（サブマネージャー以上）の活躍している姿を職員に紹介するなど、職員がキャリア形成に関して幅広いイメージが持てるよう情報を発信していく。

目標6 生産性向上、ライフ・ワーク・バランス推進のために、超過勤務縮減に向けた対策を講じる。



＜対策＞

- ・令和4年度～
 - ・ＩＣＴ化を推進し、事務効率の改善を継続する。
 - ・各園の事務職場において、職員自らが少なくとも月1回、「ノー残業デー」を設定し、グループ内で共有するなど意識付けを図る。
 - ・管理職は、日頃から職員の勤務状況に気を配り、超過勤務の常態化などがあれば、適宜原因究明に努め、業務分担の見直しなど必要な対応を検討する。

目標7 メンタルヘルスに関する研修を実施するとともに、管理職が職員のメンタルヘルスに配慮し、メンタルヘルス相談等について積極的に周知する。



＜対策＞

- ・令和4年度～
 - ・全職員が受講可能なメンタルヘルスに関する研修を実施する。
 - ・管理職は、日頃から職員のメンタルヘルスに気を配り、必要を感じたら速やかに相談機関等の周知を図る。
 - ・ストレスチェックの実施及び面接指導の受診率向上を図る。産業医等を活用し、必要があるときは就業上の措置を速やかに講じができる体制を整備する。

目標8 職員が長期にわたって安心して働き続ける環境の整備を進める。



＜対策＞

- ・令和4年度～
 - ・育児休業、介護休暇等を取得しやすい環境を整備する。
 - ・育児短時間勤務や部分休業を取得している職員が安心して働くことができるよう、日勤職場について検討するとともに、ローテーション勤務への復帰に向け、職員同士が協力しあえる機運を高めるよう、働き方の提案・意識づけを進める。

3 備考

- ・計画の達成状況を確認するために、年に一度報告会を実施する。
- ・達成状況等を勘案し、必要に応じて所要の見直しを行う。