

次世代育成推進法に基づく一般事業主行動計画  
社会福祉法人 恵那市社会福祉協議会

全ての職員がその能力を十分に発揮できるような雇用環境の整備を行うと共に、職場と家庭生活が両立支援できるように、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を次のように策定する。

1 『計画期間』 平成31年4月1日から令和5年3月31日までの4年間

2 『内容』

**目標1** 職員の勤務状況を見直し、計画的な業務遂行により所定外労働時間の削減に努め、負担軽減を図る。

対策 ・平成31年4月から職員の「ノ一残業 day」に対する意識を高め、全職員が月1回以上実施  
・計画期間内に実施率50%以上を目指す

**目標2** 制度の周知徹底を図り、制度の活用を広めると共に、育児休業後も働きやすい環境づくりを行う。

対策 ・制度内容等についてデスクネットや「職員だより」などを活用してわかりやすく周知する  
・職員向けの研修を行い、制度の理解を深める。  
・復職前の職員研修の実施

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画  
社会福祉法人 恵那市社会福祉協議会

職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備として、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間：令和4年4月1日～令和5年3月31日

2. 当法人の課題と現状

課題：職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度（育児休業を除く）が十分活用されていない。

現状：①採用した労働者に占める女性の割合は一定水準に達しており、勤続年数も全体では女性の方が長い

②子の看護休暇や介護休暇等の制度はあるが、利用実績が少ない

3. **目標** “子の看護・介護休暇制度”の利用率を現状の10%増とする

4. 取組内容と実施時期

**取組1** 職員に対する制度周知を個別又は小グループ単位で行い、積極的な活用につなげる

- ・令和4年4月から：入職時オリエンテーションにて各種規則等の活用について説明をおこなう
- ・令和4年6月から：管理者・管理職に向けて制度理解・促進に向けた研修を実施
- ・令和4年8月から：臨時職員等への制度活用の研修会を実施

**取組2** 求職者に対する積極的な広報（女性が活躍できる職場であることについて）を行う

- ・令和4年4月から：現在の求人票の見直しを行う
- ・令和4年6月から：見直し後の求人票を活用した、求職者に向けての広報活動を行う
- ・令和5年1月から：今年度の取り組みとその効果について検証する  
計画策定後の入職者への制度活用に対する聞き取り調査実施

社会福祉法人恵那市社会福祉協議会

女性の活躍に関する情報公表（令和4年3月末現在）

◇採用した労働者に占める女性労働者の割合

	正職員	嘱託職員	臨時職員	登録ヘルパー
直近事業年度の女性の採用者数 (A)	3	0	14	5
直近事業年度の採用者数 (B)	3	0	15	5
採用した労働者に占める女性労働者割合 (A/B)	100%		93%	100%

◇労働者に占める女性労働者の割合

	正職員	嘱託職員	臨時職員	登録ヘルパー
直近事業年度の女性労働者数 (A)	38	15	69	50
直近事業年度の男性労働者数	14	2	5	0
直近事業年度の労働者数 (B)	52	17	74	50
割合 (A/B)	73%	88%	93%	100%

◇管理職に占める女性労働者の割合

女性の管理職数 (A)	2
管理職数 (B)	4
管理職に住める女性労働者の割合 (A/B)	50.0%