

令和4年8月1日

社会福祉法人はつき会 行動計画（第5期）

職員が仕事と子育てを両立させることができ、職員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、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～令和9年3月31日まで（5年間）
2. 内容

目標1：男性職員のパパ育児休業制度の利用促進、また職場理解のために諸制度の周知を図る。

<対策>

- 令和4年7月～ パパ育児休業制度についてのパンフレット配布等制度や計画についての職員向けの情報提供を行う。
- 令和5年4月～ 管理職を中心とした「ワークライフバランス」に関する意識啓発研修を行い、各施設での勉強会を行う。

目標2：時間外・休日労働削減のための措置を実施する。

<対策>

- 令和4年8月～ 各所属、職種ごとの時間外・休日労働の実態調査を行う。
- 令和5年1月～ 時間外の発生する原因を調査し、時間外を削減するための研修を実施する。
- 令和5年4月～ 時間外労働削減のための措置について研修を行う。

令和4年4月1日

社会福祉法人すみれ福社会 行動計画（第5期）

職員が仕事と子育てを両立させることができ、職員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、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～令和9年3月31日まで（5年間）
2. 内容

目標1：男性職員のパパ育児休業制度の利用促進、また職場理解のために諸制度の周知を図る。

<対策>

- 令和4年7月～ パパ育児休業制度についてのパンフレット配布等制度や計画についての職員向けの情報提供を行う。
- 令和5年4月～ 管理職を中心とした「ワークライフバランス」に関する意識啓発研修を行い、各施設での勉強会を行う。

目標2：時間外・休日労働削減のための措置を実施する。

<対策>

- 令和4年8月～ 各所属、職種ごとの時間外・休日労働の実態調査を行う。
- 令和5年1月～ 時間外の発生する原因を調査し、時間外を削減するための研修を実施する。
- 令和5年4月～ 時間外労働削減のための措置について研修を行う。

令和4年3月25日変更

社会福祉法人すみれ福祉会 行動計画（第4回）

職員が仕事と子育てを両立させることができ、職員全員が働きやすい環境をつくること
によって、全ての職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のよう
に行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成31年4月1日～令和4年3月31日までの3年間

2. 内容

目標1：男性職員の育児休業制度の利用促進、また職場理解のために諸制度の
周知を図る。

<対策>

- 令和元年5月1日～ 管理職を中心とした「ワークライフバランス」に関する
意識啓発研修を行う
- 令和2年3月1日～ パンフレット配布等、制度や計画についての職員向けの情
報提供を行う。

目標2：産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育休中の社会保険料免除な
ど制度の周知や情報提供を行う。

<対策>

- 令和2年4月～ 法に基づく諸制度の調査
- 令和3年12月～ 制度に関するパンフレットを作成し社員に配布

令和3年12月1日変更

社会福祉法人すみれ福祉会 行動計画（第4回）

職員が仕事と子育てを両立させることができ、職員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成31年4月1日～令和5年3月31日までの4年間

2. 内容

目標1：男性職員の育児休業制度の利用促進、また職場理解のために諸制度の周知を図る。

<対策>

- 令和元年5月1日～ 管理職を中心とした「ワークライフバランス」に関する
- 令和2年3月1日～ パンフレット配布等、制度や計画についての職員向けの情報提供を行う。

目標2：産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育休中の社会保険料免除など制度の周知や情報提供を行う。

<対策>

- 令和2年4月～ 法に基づく諸制度の調査
- 令和3年12月～ 制度に関するパンフレットを作成し社員に配布

平成31年3月13日

社会福祉法人すみれ福祉会 行動計画（第4回）

職員が仕事と子育てを両立させることができ、職員全員が働きやすい環境をつくること
によって、全ての職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画
を策定する。

1. 計画期間 平成31年4月1日～平成35年3月31日

2. 内容

目標1：男性職員の育児休業制度の利用促進、また職場理解のために諸制度の
周知を図る。

<対策>

- ・平成31年4月1日～ 管理職を中心とした「ワークライフバランス」に関する
意識啓発研修を行う
- ・令和2年3月1日～ パンフレット配布等、制度や計画についての職員向けの情
報提供を行う。

目標2：育児休業取得者が、スムーズに職場に復帰できるよう休業期間中に職
業能力の維持回復を図るための講習を実施する。

<対策>

- ・平成31年4月1日～ 育児休業中の職員と、現在仕事と子育てを両立している職員
等とミーティングの機会を設ける。
- ・令和2年3月1日～ 各人向けに職業能力の維持回復を図るための「職場復帰プログ
ラム」を作成する。

平成27年4月1日

社会福祉法人すみれ福祉会 行動計画（第3回）

職員が仕事と子育てを両立させることができ、職員全員が働きやすい環境をつくること
によって、全ての職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のよう
に行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成27年4月1日～平成32年3月31日

2. 内容

目標1：男性職員の育児休業制度の利用促進、また職場理解のために諸制
度の周知を図る。

<対策>

- 1 管理職を中心とした「ワークライフバランス」に関する意識啓発研修を行う
- 2 パンフレット配布等、制度や計画についての職員向けの情報提供を行う。

目標2：育児休業取得者が、スムーズに職場に復帰できるよう休業期間中
に職業能力の維持回復を図るための講習を実施する。

<対策>

- 1 育児休業中の職員と、現在仕事と子育てを両立している職員等とミーティングの機会
を設ける。
- 2 各人向けに職業能力の維持回復を図るための「職場復帰プログラム」を作成する。

平成 22 年 3 月 31 日

社会福祉法人すみれ福祉会 行動計画（第 2 回）

職員が仕事と子育てを両立させることができ、職員全員が働きやすい環境をつくること
によって、全ての職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画
を策定する。

1. 計画期間 平成 22 年 4 月 1 日～平成 27 年 3 月 31 日
2. 内容

目標 1：計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする。
男性職員…計画期間中に 1 人以上取得すること。
女性職員…取得率を 80%以上にする。

<対策>

- 平成 22 年 5 月～ 職員の具体的なニーズ調査、
平成 22 年 8 月～ 育児休業制度や運用についての管理職への研修実施
各施設の職員会等での説明会による職員への育児休業制度の周知徹底

目標 2：妊娠中の女性職員の母性健康管理についてのパンフレットを作成
して職員に配布し、制度の周知を図る。

<対策>

- 平成 22 年 5 月～ 職員へのアンケート調査、情報収集
平成 22 年 6 月～ 制度に関するパンフレットの作成・配布

社会福祉法人すみれ福祉会

次世代育成対策行動計画

職員が仕事と子育てを両立させることができ、職員全員が働きやすい環境をつくることによって、すべての職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1 計画期間 平成17年4月1日～平成22年3月1日までの5年間

2 内容

目標1 計画期間内に、育児休業の取得状況を次の水準以上にする。

男性職員……年に1人以上取得すること。

女性職員……取得率を70%以上とすること。

<対策>

- ・平成17年4月 男性も育児休業を取得できることを周知するため、管理職を対象とする周知会を実施
- ・平成17年度～ 育児休業中の職員で希望する者を対象とする職場復帰のための講習会を必要に応じて実施

目標2 半日単位でも子供の看護のための休暇を取得できる制度を導入し、対象となる職員の取得を促す。

<対策>

- ・平成17年度～ 取得しやすい職場環境を作るため、管理職を対象とする周知会及び職員会等で全職員への周知・啓発の実施

<対策>

目標3 福利厚生制度等の積極的利用の促進や職場と直接関わりのないテーマを選定（職員ニーズを反映）した研修会等を年1回以上実施し、職場以外の大切さを啓発する。

- ・平成17年4月 職員の具体的なニーズの調査、制度に対する検討開始。
- ・平成17年度～ 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識等の働きやすい環境を阻害する職場における習慣その他の諸要因を積極的に解消するため、管理職を含めたその雇用する職員すべてを対象として、情報提供、研修等による意識啓発を行う。

令和4年8月1日変更

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

社会福祉法人はつき会

社員の働き方を見直し、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うとともに、男女ともに長く勤められる職場環境を作るため、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9年 3月 31日までの 5年間

2. 内容

目標1：各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合を20%以上にする。

<対策>

- 令和3年 4月～ 各職階の労働者に占める女性の割合及び役員に占める女性の割合を調査
- 令和3年 6月～ 男女問わず勤務年数に応じて研修を実施し、職員にキャリアに関する面談を行う。

目標2：全職員の有給休暇取得率を平均3%引き上げる。

<対策>

- 令和4年 2月～ 過去1年間の有給休暇取得率を施設ごとに調査
- 令和4年 2月～ 有給休暇取得率が低い施設についての原因分析
有給休暇を取りやすい職場環境改善への取り組み
有給休暇取得推進

令和4年2月20日変更

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

社会福祉法人すみれ福祉会

社員の働き方を見直し、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うとともに、男女ともに長く勤められる職場環境を作るため、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和3年 4月 1日～ 令和8年 3月 31日までの 5年間

2. 内容

目標1：各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合を20%以上にする。

<対策>

- 令和3年 4月～ 各職階の労働者に占める女性の割合及び役員に占める女性の割合を調査
- 令和3年 6月～ 男女問わず勤務年数に応じて研修を実施し、職員にキャリアに関する面談を行う。

目標2：全職員の有給休暇取得率を平均3%引き上げる。

<対策>

- 令和4年 2月～ 過去1年間の有給休暇取得率を施設ごとに調査
- 令和4年 2月～ 有給休暇取得率が低い施設についての原因分析
有給休暇を取りやすい職場環境改善への取り組み
有給休暇取得推進

【女性の活躍に関する状況（令和3年度データ）】

1. 採用した職員（正職員）に占める女性の割合

介護職 57.1% 看護職 62.5% 保育職 100%
栄養・調理職 66.7% 相談員・事務職 83.3%

2-1. 男女別平均継続勤務年数（正職員）

介護職 女性： 6.4年 男性： 7.6年
看護職 女性： 6.0年 男性： 3.9年
保育職 女性： 3.0年 男性： 2.8年

（※新設園が多いため、他の職種より比較的低い数値となっています）

栄養・調理職 女性： 5.4年 男性： 6.2年
相談員・事務職 女性： 9.8年 男性： 12.5年

2-2. 男女別平均継続勤務年数（雇用契約5年を超えた非正規職員）

女性： 12.2年 男性： 12.8年

3. 一月当たりの平均残業時間数

介護職 1.4時間 看護職 2.4時間 保育職 1.5時間
栄養・調理職 1.8時間 相談員・事務職 1.6時間
非正規職員 0.6時間

4. 管理職に占める女性職員の割合

40.0% （管理職全体30人、うち女性12人）

令和3年4月1日

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

社会福祉法人すみれ福祉会

社員の働き方を見直し、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うとともに、男女ともに長く勤められる職場環境を作るため、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和3年 4月 1日～ 令和8年 3月 31日までの 5年間

2. 内容

目標1：各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合を20%以上にする。

<対策>

- 令和3年 4月～ 各職階の労働者に占める女性の割合及び役員に占める女性の割合を調査
- 令和3年 6月～ 男女問わず勤務年数に応じて研修を実施し、職員にキャリアに関する面談を行う。

目標2：全職員の残業時間を月平均20時間以内とする。

<対策>

- 令和3年 4月～ 過去3年間の平均残業時間を部署ごとに調査
- 令和3年 6月～ 残業が多い部署の業務量の見直し