

社会福祉法人麗寿会 一般事業主行動計画

全社員がその能力を発揮し、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、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和2年6月1日～令和5年5月31日までの3年間

2. 内容

<課題> 法人全体の残業時間は減少傾向にあるが、毎月10時間を超える職員も多くいる。一人に過度に業務負担が集中することを避け、さらに全社的に残業時間の削減する必要がある。

目標1： 令和4年度まで(期中)に、全社員の毎月の平均残業時間を3時間以下にする。

<対策>

- 令和2年4月～ 毎月の時間外労働時間(数値)を管理者が把握し、改善策を検討・実施する。
- 令和3年4月～ 時間外労働の削減の観点からの6S活動を全社的に実施する。
- 令和4年4月～ ノー残業デーの実施(予定)

<課題> 法人全体では、使用率は上昇傾向にあるが、最低限の使用日数の者も多くいる。

目標2： 令和4年度まで(期中)に、年次有給休暇の使用日数を、一人当たり平均年間10日以上にする。

<対策>

- 令和2年4月～ 時間単位の年次有給休暇制度を整備・周知し、使用のし易さ拡充させる。
- 令和3年4月～ 全社員への研修を毎月実施し、使用へのアナウンス・企業風土を醸成する。
- 令和4年4月～ 使用日数に極端な個人差が生じないよう業務の平準化をより一層進める。

<課題> 法人全体で、令和2年3月時点において、管理職の女性に占める割合は28%である。職員数の男女比率と比較すると、同割合は低い。

目標3： 令和4年度まで(期中)に、管理職の女性に占める割合を40%以上にする。

<対策>

- 令和2年4月～ 人事評価および人事評価シートにおいて、女性にとって不利な基準等が無いかな精査し、必要に応じて評価基準を検討する。
- 令和3年4月～ 職員へのアンケート、ヒアリングを実施し、女性登用に向けての課題抽出
- 令和4年4月～ 女性管理職による女性職員向けのキャリア研修を実施する。