

## 社会福祉法人鈴鹿市社会福祉協議会 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6年4月1日 から 令和9年3月31日 までの3年間

### 2. 内 容

**目標1:**子育て及び介護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6年4月～ 新規採用職員への就業規則等での周知
- ・令和6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。〔継続〕

**目標2:**働き方の見直しに資する労働状況の把握と再検討を図ります。

- (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)の毎週金曜日も「ノー残業デー」を実施します。(施設により実施日変更可能)

<対策> 実施時期

- ・令和6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6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」の徹底実施を再度図ります。〔継続〕

**目標3:**働きやすい職場環境をめざし、ワークライフバランスの推進を図ります。

- (2) 年次有給休暇の取得率を前計画の10%以上をめざすとともに、リフレッシュ休暇の取得しやすい職場環境づくりを図ります。

<対策> 実施時期

- ・令和6年4月～ 前年度の年次有給休暇の取得状況を把握
- ・令和6年5月～ 幹部会議、グループライダー会議等にて、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、取得率を前計画10%以上とするとともに、リフレッシュ休暇の取得、各所属において例年休取得率が少ない職員へ所属長の配慮、相談を行い、取得促進をめざします。

**目標4:**男女ともに安心して長く勤められる職場環境の整備を図ります。

<対策> 実施時期

- ・令和6年4月～ 全職員に対し、ハラスメント等防止研修を実施
- ・令和6年5月～ 業務や職場内風土の聴き取り調査を実施

- ハラスメント等の起こらない職場環境を整備し、職員全員が安心して働きやすい環境を作ることによって、すべての職員がその能力を発揮し活躍できる職場をめざします。

**目標5:**衛生労働環境の整備に向けた取組を推進し意識の高揚を図ります。

<対策> 実施時期

- ・令和6年4月～ 衛生委員会の開催(毎月)及び研修会等を実施
- ・令和6年4月～ 『年間安全衛生スローガン』の制定

- 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。〔継続〕

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、各所属にて、いつも閲覧できるようにします。