

一般事業主行動計画（次世代法・女性活躍推進法）

職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、また、女性の安定的な活躍、職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備を拡充するため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和5年4月1日～令和7年3月31日までの2年間
2. 課題 ①日常的に存在する超過勤務が仕事と家庭の両立に負担を生む。
②ハラスメント対応窓口が充分周知されていない。
3. 目標と取組内容・実施時期

目標1：前期水準（各拠点の超過勤務削減）は維持し、（※合理化意識は継続）
月に15時間以上残業している職員の割合を年間10%削減

<取組内容>

- 令和5年4月～ 前年度の全職員の残業時間の把握をおこなう。施設長会議にて、選択項目を抽出する。抽出された選択項目に基づいて管理職による課題分析を実施。
- 令和5年6月～ 課題分析結果を施設長会議へ報告。概ね3ヶ月毎に進捗状況の確認と施設長会議への報告を実施。
- 令和5年10月～ 人事管理システムの運用し、管理職が超過勤務削減の課題や対応策の進捗状況を管理しやすい環境を整える。

目標2：ハラスメント相談窓口について、年2回啓発をする。

<取組内容>

- 令和5年4月～ 法人全体のハラスメント担当者の周知を各会議などでおこなう。
- 令和5年5月～ 相談窓口担当者の研修参加
- 令和5年12月～ 「相談・苦情への対応の流れ」について、役割を明確化し、迅速に対応できるようにする。
- 令和6年1月～ 法人全体のハラスメント担当者の周知を各会議などでおこなう。
- 令和6年4月～ 法人全体のハラスメント担当者の周知を年2回各会議などでおこなう。