

女性活躍推進法に基づく行動計画



全職員がワーク・ライフ・バランスの意味を学び、
実践できるような働きやすい環境を作ることによって、
職員それぞれがその能力を十分に発揮できるようにするため、
行動計画を策定します。



<当法人の課題>

事業所や職員によって時間外労働についての基礎知識にばらつきがある

数値目標 : 全職員の残業時間を月平均 20 時間以内とする。

<対策>

- 時間外労働についての知識にばらつきがあるため、考え方・ルールについて職員周知する
- 時間外労働の時間数・内容を把握する（書式変更・聞き取り等）
- 時間外労働への意識調査を行う
- 内容の分析・問題・課題の抽出を行う

社会福祉法人徳寿会 晃風園 行動計画

全職員がワーク・ライフ・バランスの意味を学び、実践できるような働きやすい環境を作ることに
よって、職員それぞれ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6年 3月 31日までの 2年間

2. 内容

目標 : 全職員の残業時間を月平均 20 時間以内とする。

<対策>

- 令和4年 2月 管理者・所属長に法律・行動計画についておよび
時間外労働についての考え方・ルールについて伝達
- 令和4年 4月～ ・各事業所の時間外勤務申請方法・書式変更
・時間外労働の時間数・内容を把握するための取り組みを
スタート
- 令和4年 9月 ・時間外労働への意識調査
・各事業所へのフィードバック
- 令和5年 2月 ・1年間の取り組みの振り返り
- 令和5年 3月 ・情報伝達会議にて報告
- 令和5年 4月 ・令和4年度の時間外労働の内容・理由を
事業所ごとにまとめ、聞き取り
- 令和5年 6月 ・事業所ごとの課題抽出・目標設定
- 令和5年 9月 ・時間外労働への意識調査
・各事業所へのフィードバック
- 令和6年 2月 ・過去2年間の分析・問題・課題抽出
・目標設定(変更届提出)
- 令和6年 3月 ・情報伝達会議にて報告