

サンフレンズの次世代育成支援への取り組み

サンフレンズは、次世代育成支援対策推進法により、2011年4月から一般事業主行動計画を策定し、次世代育成支援を進めてまいりました。

この次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）とは、日本の急激な少子化の進行に対応して、次代の社会を担う子どもの健全な育成を支援するため、2005年に施行された法律です。

前述の「次世代法」に基づき、国・地方公共団体・事業主は次世代育成支援のための行動計画（一般事業主行動計画）を作成することとされています。

そして事業主は、一般事業主行動計画に①計画期間②目標③目標達成のための対策およびその実施時期を定めます。それに沿って事業主は、全従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働案件の整備などに取り組むことになっています。

サンフレンズでは、法人職員の雇用環境をより良くするよう以前から努めており、2011年4月からの10年間でも具体的に成果をあげてきました。

現在、第三期のサンフレンズ行動計画を実施中です。

また、女性活躍推進法が改正され2022年4月から、サンフレンズも女性活躍に関する情報公開の義務の対象になりました。

そこで「女性活躍推進法に基づき作成した行動計画」と「女性の職業生活における活躍に関する状況の分析」の数値も公表致します。

今後も、職員の意見及び要望を取り入れていきながら、職員全員で雇用環境を良くし、ワークライフバランスも充実させていきたいと考えています。

女性の職業生活における活躍に関する状況の分析（2022年2月28日現在）

1 労働者に占める女性労働者の割合

全職員	男性	女性	合計	女性の割合
2021年2月	77人	126人	203人	62.1%
2022年2月	74人	124人	198人	62.6%

管理職に占める女性労働者の割合

2

（理事は除く）

常勤	男性	女性	小計	女性の割合
2021年2月	4人	3人	7人	42.8%
2022年2月	4人	3人	7人	42.8%

3 監督職に占める女性労働者の割合

常勤	男性	女性	小計	女性の割合
2021年2月	14人	9人	23人	39.1%
2022年2月	14人	10人	24人	41.7%

社会福祉法人サンフレンズ行動計画

職員が仕事と生活の調和を図ることができ、働きやすい雇用環境の整備を行うことによって職員がその能力を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：令和3年1月までに、常勤職員の平均残業時間を月4.5時間に減らし、目標の5時間以内を達成した。
しかし事業所毎、職員毎でばらつきがある。令和8年3月31日までに、前回目標の平均残業時間月5時間以内を維持しつつ、職員間格差を無くしていく。

<対策>

- 令和3年 4月～ 毎月の時間外労働の現状を把握。（平均時間外労働時間と時間外労働時間が多い職員を把握）
各事業所で管理職と職員で問題点の検討。
各事業所で行われる安全衛生委員会で報告する。
- 令和3年 10月～ 令和3年度前期の現状を把握し、管理職会議に報告し検討。
以後半年ごとに定期的に行う。

目標2：年次有給休暇の取得の促進。令和3年1月までに、常勤職員平均で有給休暇の年度内付与日数の55%（採用1年未満の職員を含めています）の有給休暇を取得し、目標の50%以上を達成した。同程度に2月3月も取得すると令和2年度は66%の取得率になります。
しかし、職員個々で取得率のばらつきがある。令和8年3月までに、職員間のばらつきを減らし、有給取得目標を政府の取得目標と同じ70%以上にする。

<対策>

- 令和3年 4月～ 毎月の有給休暇取得数の現状を把握。（有給取得が少ない職員を把握）
各事業所で管理職と職員で問題点の検討。
各事業所で行われる安全衛生委員会で報告する。
- 令和3年 10月～ 令和3年度前期の現状を把握し、管理職会議に報告し検討。
以後半年ごとに定期的に行う。

社会福祉法人サンフレンズ行動計画

働きたい女性が、個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するため、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日までの5年間

2. 内容

目標3：管理職男女比と全労働者男女比が同程度になるように女性管理職を62%程度まで増やす。

<対策>

- 令和4年 4月～ 男女公正な昇進基準となっているか検証・見直しを行う
- 令和4年10月～ 管理職候補となる男女労働者に対して管理職育成研修を実施する