

公益財団法人新宿未来創造財団 一般事業主行動計画  
(次世代法・女性活躍推進法 一体型)

ワークライフバランスの調和、仕事と子育ての両立、女性職員の活躍支援などの働きやすい環境づくりによって、職員がその能力を十分に発揮できるようにするとともに、次世代育成に貢献するため、以下のとおり一般事業主行動計画を策定する。

記

1 計画期間

2018年8月1日から2023年3月31日まで（4年8ヶ月）

2 当財団の課題

- (1) 管理職に占める女性職員の割合が低い。（平成29年度実績7%）
- (2) ライン職職員の年次有給休暇取得率（46.90%）が他の職務区分に比して低い。
- (3) 時間外労働量に職員間でバラつきがある。

3 目標と取組内容

- (1) **目標1：仕事と子育ての両立を支援する。**

＜対策＞

2018年8月～ 育児休業取得者へ休業給付・社会保険料免除・育児短時間勤務の制度などを周知する。

2019年4月～ 仕事と子育て・介護の両立支援に関する研修を課長・係長向けに実施する。

- (2) **目標2：働きやすい環境整備によってワークライフバランスを調和させる。**

**指標1：個人毎の月平均時間外労働を25時間以下にする。**

**指標2：個人毎の年次有給休暇取得率30%以下をなくす。**

＜対策＞

2018年8月～ 課別・職員別の年次有給休暇の取得状況を把握し、取得を促すとともに必要な措置を講ずる。

2018年8月～ 課別・職員別の時間外労働実績を把握し、時間外労働の削減に必要な措置を講ずる。

2018年8月～ 人間・脳ドック、インフルエンザ予防接種の費用補助制度を周知し、健康管理意識の向上を図る。

2018年8月～ ノー残業デー（水・金曜日）を徹底する。

2019年4月～ 課別の年次有給休暇取得率・時間外労働実績を周知し、ワークライフバランスの意識向上を促す。

- (3) **目標3：教育機会を充実させ、女性の活躍を促進する。**

**指標1：管理職に占める女性職員の割合を増やすため、主任級及び係長級の職員に占める女性割合を主任50%以上、係長30%以上にする。**

＜対策＞

2018年8月～ キャリアアップを見据えた組織マネジメントや、リーダーシップに関する研修の受講を推奨する。

2018年8月～ スキルアップ支援として研修受講の機会を充実させ、女性職員の自発的な意識・行動改革を促す。

- (4) **目標4：地域での次世代育成に寄与する。**

＜対策＞

2018年8月～ 新宿区立中学校の生徒の職業体験、高校生ボランティア、大学生のインターンシップ等の職業体験機会を提供する。

2018年8月～ 地域団体等との協働連携による地域事業を推進する。

4 当財団における女性活躍の状況（平成29年度実績）

- (1) 労働者に占める女性労働者の割合

ライン職職員 38.77% スタッフ職職員 67.85% 契約職員 78.94% パートタイム職員 68.64%

- (2) 労働者の一月あたりの平均残業時間

ライン職職員 14時間 スタッフ職職員 7時間 契約職員 4時間 パートタイム職員 0時間

以上