

社会福祉法人豊の里 一般事業主行動計画

仕事と育児の両立を支援し、職員が安心して働き続けられ、その能力を十分に発揮できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2019年4月1日 ～ 2022年3月31日までの 3年間

2. 内容

目標 1：子育て中の職員の始業・終業時間について、繰り上げ、繰り下げの制度を整備、導入する。

<対策>

- 2019年 5月～ 職員へ意識、ニーズ等の調査を行う。
- 2019年 7月～ ニーズを精査し、方向性を確定する。
- 2019年 10月～ 始業・終業時間について、体制について関係部署と事業所体制等支援について協議、整備する。
- 2019年 12月～ 制度について 規程として明文化し、届け出る。
- 2020年 1月～ 制度内容等周知のための 配布用の資料を作成する。
イントラネット上の整備と活用、社内報への掲載と配布も実施する。
- 2020年 3月～ 上記ツールを使った、周知活動を行う。

目標 2：男性職員の育児休業の取得実績を得る。

<対策>

- 2020年 5月～ 男性職員へ意識等の調査を行う。
- 2020年 7月～ 男性職員の育児休業取得について、欠員時対応など支援体制を協議、整備する。
- 2020年 10月～ 育児休業等の制度内容周知のための 配布用の資料を作成する。
イントラネット上の整備と活用、社内報への掲載と配布も実施する。
- 2020年 12月～ 上記ツールを使った、周知活動を行う。

目標 3：年次有給休暇の取得について、「リフレッシュ休暇」を創設し 全職員が取得できるようにする。

<対策>

- 2021年 2月～ 職員へ意識、ニーズ等の調査を行う。
- 2021年 4月～ ニーズを精査し、全職員が「リフレッシュ休暇」を取得するための具体的体制整備を協議、検討する。
- 2021年 8月～ 上記体制について 人員、制度等を 整備、周知する。
- 2021年 10月～ 運用を開始する。
- 2022年 2月～ 実態を検証する。

目標 4：若手職員 10 名以上に対して 多様なキャリアパス事例を紹介し、管理職の役目・役割と実際の事例を紹介するセミナーと、管理職と一般職員の交流の機会を定期的に設け 管理職希望者を常に 5 名以上（内女性職員 2 名以上）を養成する。

<対策>

- 2021年 2月～ 職員へ意識調査を行う。
- 2021年 4月～ キャリアパス事例、ロールモデルとなる管理職について 情報を調査、整理する。
- 2021年 10月～ 上記情報を発信する。
一般職員へ向けた 管理職の役目・役割・事例セミナーと
管理職と一般職員との交流会を企画し、定期的を実施する。
- 2022年 2月～ 職員の意識の変化等を検証する。

【女性の活躍の現状に関する情報公表】

- ◎有休休暇取得率 39.9%（平成 30 年 3 月 31 日現在）
- ◎管理職に占める女性労働者の割合 45%（平成 31 年 3 月 28 日現在）