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、その能力を充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、定期的に実施する。

●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　　65.5%（令和２年３月 31 日現在）

◎管理職に占める女性労働者の割合　　43%（令和２年３月 31 日現在）