

社会福祉法人 備後の里 行動計画(次世代育成支援法)

職員が仕事と子育てを両立させることができ、働きやすい環境をつくることによって、すべての職員がその能力を十分に発揮できるようにするために、次のように行動計画を策定する。

1 計画期間

2022(令和4)年 1月 1日 ~ 2024(令和6)年12月31日

2 目標、取組内容及び実施時期

(1) 妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立等を支援するための雇用環境の整備

目標1 男性職員の育児休業取得を推進するための措置の実施

- 2022(令和4)年1月~ 男性も育児休業(短期間でも可)を取得できることを周知
- 2022(令和4)年1月~ 該当者がいるときには本人及び上司関係者に取得を働きかける

目標2 子どもを育てる労働者が子育てのためのサービスを利用する際に要する費用の援助の措置の実施

- 2022(令和4)年1月~ 子供と一緒に鑑賞するｽﾎﾟｰｯｽﾞや映画等の費用の一部を年数回負担する

目標3 育児・介護休業法に基づく育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業等の諸制度の周知

- 2022(令和4)年1月~ 担当者からの丁寧な説明を行う

目標4 出産や子育てによる退職者についての再雇用制度の実施

- 2022(令和4)年1月~ 対象者に復職の希望確認をし、欠員ができたときに連絡する

(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

目標5 所定外労働の削減のための措置の実施

- 2022(令和4)年1月~ 会議時間の設定を見直し、残業を減らす

目標6 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための情報提供・研修の実施

- 2022(令和4)年1月~ ハラスメント研修等に参加する

(3) 次世代育成支援対策に関する事項

目標7 子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施

- 2022(令和4)年1月~ 地域の子ども向けに夏休み等に遊びの企画を実施

2022年(令和4)年 1月 1日

社会福祉法人 備後の里 行動計画(女性活躍推進法)

すべての職員のうち、66.3%の女性職員を採用しているにも拘らず、管理職を担う者の割合が50%に満たない現状がある。女性の活躍できる環境を整えることが必要となっている。又、仕事と子育てを両立させるができ、働きやすい環境をつくることによって、職員がその能力を十分に発揮できるようにすることも必要となっている。以上のことを達成するために次のように行動計画を策定する。

1 計画期間

2022(令和4)年 1月 1日 ~ 2024(令和6)年12月31日

2 法人の課題

- ・ すべての職員のうち、66.3%の女性職員を採用しているにも拘らず、管理職を担う者の割合が50%に満たない現状がある。
- ・ 管理職の所定外労働が他の職員に比して多く、仕事と家庭の両立が難しいと考え、管理職登用への意欲を示さない女性職員が多い現状がある。

3 目標、取組内容及び実施時期

目標1 女性職員を将来的に管理職に登用していくため、本計画期間で管理職代行に3名登用

【実施時期・取組内容】

- ・ 2022(令和4)年1月~ 管理者代行(将来の管理者)に抜擢する職員を選考する
- ・ 2023(令和5)年4月~ 管理者代行に抜擢する
- ・ 2023(令和5)年4月~ 将来の管理者となるための研修を実施

目標2 女性職員が管理職の地位に就くための障害となっている所定外労働時間の削減と家庭と両立するための休暇を取得できる制度の整備

【実施時期・取組内容】

- ・ 2022(令和4)年4月~ 1ヵ月の業務計画を管理者と策定し、所定外労働を計画的に行う。
- ・ 2022(令和4)年4月~ 中学生以下の子どもを抱える職員に対して、学校行事等に参加するための有給休暇を率先して取得させる。