

一般事業主行動計画

職員が妊娠出産子育てしやすい雇用環境を整備し、すべての職員が持てる能力を發揮できる働きやすい環境を整えるとともに、地域の次世代育成施策に協力する為、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和2年4月1日～令和7年3月31日までの5年間
2. 内容

目標1：産前産後休暇・育児休業・子育て期間の諸制度や労働条件について周知を図り、資料を基に分かりやすく説明する。

【対策】

- ・令和2年度 職員への説明会（制度の周知と職員間の理解協力）
- ・令和3年度 該当職員への制度周知と相談
- ・令和4年度 〃 モニタリング
- ・令和5年度 〃 モニタリング
- ・令和6年度 状況・要望調査

目標2：全職員が、リフレッシュ目的の年次有給休暇を、連続して取得し易くする。

【対策】

- ・令和2年度 年次有給休暇取得状況調査
- ・令和3年度 職員への説明会（制度の周知と職員間の協力）
- ・令和4年度 モニタリング
- ・令和5年度 モニタリング
- ・令和6年度 実施状況調査

目標3：地域福祉事業の一環として、地域の子育て活動事業を積極的に支援し、職員の自主的な参加協力を勧める。また学生の就業体験を積極的に受け入れる。

【対策】

- ・令和2年度 社協としての支援方法の検討と職員への情報提供
- ・令和3年度 就業体験受入れ態勢の整備
- ・令和4年度 地域の子育て支援に関する実態把握
- ・令和5年度 モニタリング
- ・令和6年度 実施状況調査

女性活躍推進法に基づく

一般事業主行動計画

職員全員がいきいきと充実して、業務や家庭生活を送ることができる職場環境を整える為、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

令和3年12月1日～令和7年3月31日まで

2. 本会の現状と課題

現状 女性の比率が高く、給与や業務、処遇における男女格差はないが、20代から30代前半と50代が多く、年齢層の偏りが見られる。

課題1 結婚・子育てや親等の介護に関する支援規程を広く周知する必要がある。

課題2 中堅職員層の充実を図る為、中途採用や非正規職員のキャリアアップに積極的に取り組む必要がある。

3. 数値目標

目標1 子の看護休暇や介護休暇の該当者は、100%取得出来るようにする。

目標2 非正規職員を含めてワークライフバランスやキャリアアップの研修会を、年2回実施し70%以上の受講を目指す。

4. 取組内容と実施時期

【目標1に対して】

育児休業・介護休業制度を周知すると共に、多くの職員が取組み易い、子の看護休暇と介護休暇を、年次有給休暇に先行して100%の取得を目指す。

令和3年度	全職員に制度を周知し、職員相互が協力して、子の看護休暇と介護休暇を取得する意識を醸成する。
令和4年度	前年度の休暇取得状況のアンケート調査と職員体制の調査。
令和5年度	〃
令和6年度～	休暇の取得を継続する。

【目標2に対して】

「真剣に働き、真剣に遊びます。」の基本理念に沿い、職員全員がワークライフバランスに取り組む為に研修会を開催する。また、キャリアアップの研修会を開催し、多数の職員の出席を促す。

令和3年度～	キャリアアップの研修会を毎年1回以上開催する。
令和4年度	ワークライフバランスの研修会を開催し、職員自身の生活設計に取り組む。(特にパート職としてフリーに勤務している子育て世代の職員が、長期展望の中で正規職員化され、継続して就業できる体制を整える。)
令和5年度～	状況把握しながら、職員体制を強化する。