

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく

社会福祉法人県南ふくし会一般行動計画

令和4年3月28日策定

女性職員が仕事と子育てを両立させることができ、また職員全員が働きやすい職場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、次のように行動計画を策定する。

1 計画期間 令和4年4月1日から令和7年3月31日までの3年間

2 内 容

目標1 年次有給休暇6日以上取得のための取組を行う

<対策・取組内容>

- ①令和4年4月～ 年次有給休暇の計画的な取得に向けて、施設長及び事務職員の定例会議において、随時、取得状況の確認及び促進について発信する
- ②令和4年4月～ 年次有給休暇の取得の仕方について、制度の内容及び就業規則の変更について職員への周知を図り、制度の主旨に則った休暇取得を促進する
- ③令和4年4月～ 勤務を管理する幹部職員は、3ヶ月に1回年次有給休暇の取得状況を把握し、ひとり年間6日以上取得するよう奨励する
- ④令和4年4月～ 子供の学校行事等へ参加しやすいよう、幹部職員は職員より情報を収集し、年間及び月間予定の把握に努める

目標2 求職者に対し、仕事と子育てに関する法人内の制度及び支援内容等に関する情報を発信し、男女ともに活躍できる職場であることのアピール等を積極的に行う

<対策・取組内容>

- ①令和4年4月～ ホームページを活用し、リクルート関連の内容の充実を図る
- ②令和4年4月～ 求職者向けパンフレットを作成し、法人内の制度の取り組み状況等について情報を発信する
- ③令和4年4月～ 職場見学の希望等については随時受付を行う

目標3 新規採用、中途採用合わせて採用後一年以内の離職率を30%以下とする

<対策・取組内容>

- ①令和4年4月～ 求人の際、労働条件、職場環境等について丁寧な説明を行い、可能な限り採用後のミスマッチを減らす
- ②令和4年4月～ 新任研修については、職員の業務の習得状況に応じ計画的かつ柔軟に行う
- ③令和4年4月～ 幹部職員は、採用後定期的に新任職員と面談の機会をもつ

目標4 育児休業を取得した職員が安心して職場復帰できる環境の整備、法人内の制度を利用しやすい職場風土をつくる

<対策・取組内容>

- ①令和4年4月～ 幹部職員は育児休業より職場復帰する職員との面談を行い、育児環境に配慮した業務内容、業務体制の見直しを検討する
- ②令和4年4月～ スタッフ会議等で就業規則や育児に関する支援制度パンフレットの内容を職員に周知し、職員間の理解を深め、職場復帰した職員が制度を利用しやすい雰囲気、風土の醸成を図る
- ③令和4年4月～ 健康経営宣言による施設内禁煙の取組を継続する