

社会福祉法人ともしび福祉会行動計画



【計 画 期 間】

令和3年4月1日～令和5年3月31日

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画

1. 目的

社会福祉法人ともしび福祉会に勤務する職員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい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。

2. 計画期間

令和3年4月1日から令和5年3月31日までの2年間

3. 取組内容

目標1：計画期間内に、育児休業を取得しやすい環境を整備する。

<対策>

- ・ 育児休業等が取得しやすく、また、育児休業後の就業が円滑に行われるように環境を整備する。
- ・ 育児休業等に関する資料の配布や説明を行い、育児休業に関する定めを周知する。
- ・ 男性の育児休業の取得を促進するために「パパ・ママ育休プラス」の制度や専業主婦の夫でも育児休業を取得できることを周知する。
- ・ 育児休業等の取得手続や社会保険による出産費用給付等の支援について説明を行う。
 - ① 出産育児一時金及び出産手当金
 - ② 育児休業給付金（基本給付金、職場復帰給付金）

目標2：短時間勤務及び始業・終業時刻繰上げ又は繰下げを取得しやすい業務体制に取り組む。

<対策>

- ・ 短時間勤務制度及び始業・終業時刻を繰上げ又は繰下げる制度について周知徹底を図る。
- ・ 短時間勤務など、子育て期の職員が活用しやすい体制を整備し、妊娠・出産・育児を契機に退職する職員の継続就業に繋げる。

目標3：結婚、妊娠、出産、育児および介護等の事由により、職員が退職することなく両立して就労できる環境を整える。

＜対策＞

- ・ 職場と家庭の両立において男女が共に貢献できる職場風土づくりを図る。
- ・ 男性労働者の育児参画の促進を図る。
- ・ 育児期間中の夜勤の免除や短時間勤務制度など、シフト制の勤務体系の中でも、本人の家庭状況に応じた配慮が受けられることを周知し、継続就業に繋げる。

目標4：全職員の有給休暇取得率について50%以上を目指す。

＜対策＞

- ・ 計画的な有給休暇取得に向けて管理職研修を実施する。
- ・ 取得状況を把握し、取得取組を開始する。
- ・ 取得しやすい職場環境や風土づくりに取り組む。

女性活躍推進法に基づく行動計画

1. 目的

社会福祉法人ともしび福祉会に勤務する女性職員が出産・子育てを経ながら継続就業・活躍できるように環境を整備する。

2. 計画期間

令和3年4月1日から令和5年3月31日までの2年間

3. 取組内容

目標1：育児休業を取得しやすい環境を整備し、女性職員の取得率を90%以上にする。

<対策>

- ・ 育児休業等が取得しやすく、また、育児休業後の就業が円滑に行われるような環境を整備する。
- ・ 育児休業等に関する資料の配布や説明を行い、育児休業に関する定めを周知する。
- ・ 育児休業等の取得手続や社会保険による出産費用給付等の支援について説明を行う。
 - ① 出産育児一時金及び出産手当金
 - ② 育児休業給付金（基本給付金、職場復帰給付金）

目標2：短時間勤務、始業・終業時刻繰上げまたは繰下げ等の制度の活用率を80%以上にする。

<対策>

- ・ 短時間勤務制度、始業・終業時刻を繰上げ又は繰下げの制度について周知し、職業生活と家庭生活との両立ができるよう取り組む。
- ・ 短時間勤務など、子育て期の職員が活用しやすい体制を整備し、妊娠・出産・育児を契機に退職する職員の継続就業に繋げる。
- ・ 育児期間中の夜勤の免除や短時間勤務制度など、シフト制の勤務体系の中でも、本人の家庭状況に応じた配慮が受けられることを周知し、継続就業に繋げる。

目標3：管理職（リーダー、主任、施設長）に占める女性の割合を50%以上にする

<対策>

- ・ 職場と家庭を両立できる環境や風土づくりに取り組み、女性が本人の能力と意思を活かせる体制を整備する。
- ・ 女性が上位の役職を目指させる体制を整備する。
- ・ 対象となる男女職員に対して管理職育成のための研修を行う。