

社会福祉法人 いたみ杉の子  
次世代育成行動計画に基づく一般事業主行動計画

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。

1. 計画期間：2019年10月1日から2024年9月30日までの5年間

2. 内容

**目標1：育児休業等の制度を含め就業規則等について説明会を毎年、年度当初に開催するとともに職員研修や管理職研修において制度の周知を図る。**

＜目標を達成するための方策と実施時期＞

- 平成26年度～毎年度 新任職員を始め就業に関する研修を実施（毎年度4月）
- 平成26年度～毎年度 就業規則や育児休業に関する資料を各職場に配備するとともに職員研修及び管理職研修の時に周知をはかる
- 令和 1年度～ 育児休業を取得しやすい環境づくりの推進

**目標2：計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする**

女性職員・・・取得率を80%以上にする

男性職員・・・取得率を7%以上にする

＜目標を達成するための方策と実施時期＞

- 平成24年度～ 制度の導入
- 令和 1年度～ グループウェアなどによる全職員への周知をするとともに、取得率を把握する

**目標3：有期契約労働者を含む全職員の年次有給休暇の取得日数を1人当たり平均年間5日以上とする。**

＜目標を達成するための方策と実施時期＞

- 法人創立～毎年度 職員の年次有給休暇の取得状況の把握
- 平成30年度～毎年度 計画的な取得に向けて有給指定休を実施
- 平成30年度～毎年度 次年度の年次有給休暇の取得計画を策定する
- 平成30年度～毎年度 職員連絡協議会において協定し、全職員に周知する
- 令和 1年度～ 目標達成に向けての管理を強化する

以上

社会福祉法人 いたみ杉の子  
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

社会福祉法人いたみ杉の子では、男女問わず就業継続を推進するとともに両立支援制度を充実させ、女性が活躍できる職場環境の整備を行うため、次のように女性活躍推進法に基づく行動計画を策定します。

1. 計画期間：2022年5月30日から2027年3月31日までの5年間

2. 内容

**目標1：女性職員の平均継続年数を現在の6.4年より少なくとも1年以上伸ばす。**

＜目標を達成するための方策と実施時期＞

本法人においては、全職員数で見ると女性の割合が高く、すでに様々な部門で活躍されているが、就業継続年数においては、男性に比べ平均継続年数の割合が低い状況となっている。

2022年 5月～ 管理職による経営会議において女性職員の離職の要因を調べる

2022年 7月～ 職員研修等を通じて男女職員が共に“やりがい”をもって  
職場環境の創出に努める

2024年 3月～ 目標値の達成を目指す

**目標2：女性職員が働きやすい職場環境づくりをより一層進める。**

＜目標を達成するための方策と実施時期＞

本法人においては、育児介護による休業制度等を職員に周知し、実際に取得率も高いが、やはり、取得において心理的負担は否めない状況にあることから、女性職員において該当する休業制度を気兼ねなく取得できるような職場環境の構築につとめる。

2022年 7月～ 利用できる両立支援制度とハラスメント防止について職員並びに  
各事業所長に研修を行う。

2022年 10月～ 毎年度、年次有給休暇や介護育児休暇の取得状況を調査する。

2023年 4月～ 職員協議会において、職員の労働環境改善について意見集約し、  
実現できることから取り入れる。(2027年度まで毎年度行う)

**目標3：育児休業等から復職する女性職員への相談体制の整備。**

＜目標を達成するための方策と実施時期＞

本法人においてはストレスチェックを毎年実施するなど、職員のこころのケアに努めているが、今後、女性職員が悩みや辛さを気軽に相談できる体制を目指す。

2022年 5月～ 管理職（経営）会議において相談体制案を検討する

2023年 4月～ 2023年度より「雇用・離職担当者」の配置を目指す。

以上