

社会福祉法人ふれんど 行動計画

職員が仕事と子育てを両立させることができ、職員全体が働きやすい環境を作ることによって、全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 2021年4月1日～2026年3月31日までの5年間
2. 内容

目標1：産前産後休業や育児休業、子の看護休暇など制度の周知や情報提供を行う。

<対策>

- 制度に関するパンフ等の配布、就業規則の周知

目標2：育児休業等を取得しやすい環境作りのため、管理職への説明会を行う。

<対策>

- 制度に関するパンフ等の配布、就業規則を用いた説明会を行う

目標3：年次有給休暇の取得を管理職及び、職員に促す。

<対策>

- 年次有給休暇の取得状況を把握する。
- 計画的な取得に向けて管理職研修を行う。

目標4：子供の看護のための休暇についての制度を職員に周知する。

<対策>

- 制度に関するパンフ等の配布、就業規則の周知

目標5：トライアル雇用等により職員を採用し、当該職種未経験者等に対する雇用促進、職業訓練を実施する。

<対策>

- ハローワークと協力し、トライアル雇用、未経験者等の雇用促進に努める。

社会福祉法人ふれんど 行動計画（女性活躍推進法）

女性が就業継続し、活躍できる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：2021年4月1日～2026年3月31日

2. 当法人の課題

女性の採用割合は高いが、その分育児・出産による退職又は就業時間の変更が多い。

- ・高齢者の介護施設を運営する当法人は、職員の男女比率において、女性の割合が高い。そのため多職種の法人等と比較して結婚・出産・子育てや親の介護などの理由から退職又は就業時間を変更しなければならない事が生じる。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標 1

出産・育児による退職を0にすること。

<実施記事・取組内容>

- ・2021年4月～ 産前・産後の勤務時間を希望に応じて柔軟に対応する。

目標 2

出産・育児により退職した者に対して再雇用を1人以上実施する。

<実施記事・取組内容>

- ・2021年4月～ 出産・育児により退職した者への再雇用の促し
- ・2021年4月～ 勤務時間を希望に応じて柔軟に対応する。