

社会福祉法人 一樹福社会
一般事業主行動計画（次世代法・女性活躍推進法 一体型）

令和4年3月30日策定

社会福祉法人一樹福社会は、豊かな社会づくりに貢献しようとする理念のもと、すべての職員が仕事と家庭を両立できる働きやすい環境を整備すること、また、女性が最大限に力を発揮できる環境を整備することにより、職員の能力を十分に発揮できるようにすることを目指し、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行動計画を次のように策定する。

1 計画期間 令和4年4月1日から令和7年3月31日

2 目標と取組内容

(1) 目標

平均勤続年数を令和3年度対比で10%以上を目指す。

(2) 取組内容

ア 働きやすい職場環境の提供により継続就業の定着を図る。

(ア) 妊娠中や産後休暇・育児休業から復帰する者に対し、施設長等による面談を実施し、その者の健康や就業上の制度に関する情報提供と相談の機会を設け、育児休業の取得及び職場復帰をやすくする。

(イ) 育児・介護休業法に基づく育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業など諸制度のパンフレットや法人規程を職員の手の届く場所に設置する。

(ウ) 施設長等による年次有給休暇取得促進の呼びかけや柔軟なシフト体制の実施により職員が休暇を取りやすくする。

(エ) リーダーとなる者への処遇とキャリアアップの推進

(オ) 職員の一体感を高めるための意思疎通の場や機会を推進していく。

(カ) クラウドシステムによる共有ファイルの導入等により、テレワーク等を可能にし、文書管理の適正化、効率化を図る。

イ 安定的な継続勤務が見込まれる直接雇用職員数の増加を図る。

(ア) 保育実習やインターンシップ等の体験機会を積極的に受け入れることにより、新卒者の当法人への入職につなげる機会とする。

(イ) ホームページや求人パンフレット等に働きやすい職場環境であることを明示する。

(ウ) 非常勤職員について、勤務状況や本人の希望を勘案し条件が合えば正規職員への登用を進める。

(エ) 人材獲得の手段として、育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者に対する再雇用にも配慮する。