

社会福祉法人 輪光福祉会

一般事業主行動計画（4回）

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 平成31年4月1日～平成34年3月31日までの3年間

2. 内容

<目標1>

- ・年次有給休暇の取得状況を現状よりも改善する。

<対策>

- 平成31年4月～ ・年次有給休暇の取得状況を把握する
- 平成31年4月～ ・年次有給休暇の取得に向けて従業員に対し啓発活動を図る

<目標2>

- ・育児休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上のための情報提供を行う。

<対策>

- 平成31年4月～ ・電話やメールなどにより、休業中の従業員との連絡を密にし、業務の進捗状況の報告など情報提供し、復職しやすい環境を整える・育児休業後に従業員が復職しやすくするため、休業中の従業員に資料送付等による情報提供を行う制度を導入・実施する

<目標3>

- ・男性の育児休業の取得者を現状より改善する。

<対策>

- 平成31年4月～ ・従業員へのアンケート調査、問題点の洗い出し
- 平成32年4月～ ・管理職を対象とした研修の実施
- 平成32年4月～ ・制度内容等について社内広報誌などにより従業員に周知

社会福祉法人 輪光福祉会

女性活躍推進対策 一般事業主行動計画（1回）

女性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進めてきました。今後は女性が管理職として活躍できる次のように行動計画を策定します。

1. 計画期間 平成31年4月1日～平成34年3月31日までの3年間

2. 当法人の課題

(1) 管理職(主任以上)に占める女性職員の割合が46%となっている。当法人の全職員全体に占める女性職員の割合(76%)と比べると低い水準である。

<目標1>

(1) 管理職(主任以上)に占める女性職員の割合を53%以上とする。

<取り組み1> 対象となる男女職員に対し管理職育成の研修等を実施支援する。

平成31年4月～ ・研修プログラムの検討

平成31年9月～ ・キャリアアップにつながる研修会に等に積極的参加を促す。

平成32年4月～ ・管理職育成の研修の実施(年度毎に定期的に開催)

<取り組み2> 法人内での交流を図り、男女管理職の必要性の理解を深める。

平成31年4月～ ・交流会の実施(年に1回開催)

<取り組み3> 求人票やホームページを使い男女共に活躍を推進する施設であることをPRする。

平成31年6月～ ・求人票の見直しを実施

平成31年6月～ ・男女共に活躍している事をホームページに掲載する。