

## 社会福祉法人つるまい福社会一般事業主行動計画

職員が仕事と子育てを両立させることができ、職員全員が働きやすい環境を作ることによって、職員がその能力を十分に発揮出来るようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成24年11月1日から平成29年10月31日までの5年間

2. 内 容

I. 雇用環境の整備に関する事項。

(1) 子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備。

目 標 1 男性の育児休業取得を促進するための措置の実施事項について周知する。

対 策

- ① 平成25年4月から育児休業制度を周知するための資料を整備し、職員に対して周知・啓発を実施する。
- ② 子どもが生まれて父親となる職員及び所属長に対する研修を実施する。

目 標 2 計画期間内に、育児休業の取得状況を次の水準以上にする。

男性職員 計画期間内に1人以上取得する。

女性職員 取得率を70%以上を維持する。

対 策

- ① 男性も育児休業を取得できることを周知するため、研修会等を実施する。
- ② 育児休業中の職員で希望する者を対象とし、職場復帰のための講習会を実施する。

目 標 3 計画期間内に、三歳以上小学校就学前までの子を養育する職員が、希望する場合に利用できる所定外労働の免除制度を導入する。

対 策

- ① 平成25年4月から職員へのアンケート調査を行い、検討する。
- ② 社内広報誌等を活用して職員に対して周知・啓発を図る。

目 標 4 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の諸制度を周知する。

対 策

- ① 平成25年4月から育児休業制度を周知するための資料を整備し、職員に対して周知・啓発を実施する。
- ② 社内広報誌等を活用して職員に対して周知・啓発を図る。

(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備。

目 標 5 短時間正職員制度の導入・定着を図るための措置を実施する。

対 策

- ① 短時間正職員制度の導入・定着の計画的な取組に向けて検討し、職員に積極的な活用を促す。

## Ⅱ. 雇用環境の整備に関する事項以外の次世代育成支援対策に関する事項

目 標 1 子供が保護者である職員の働いているところを実際に見ることができる「子供参観日」について、積極的な参加を呼びかける。

対 策

- ① 参観日を計画し、年1回実施する。
- ② 参観予定日が決定したときは職員に周知し、積極的な参加を呼びかける。

★社会福祉法人 つるまい福祉会さん

「今回の（アドバイザー派遣）事業で、次世代育成支援に取り組むことができ、仕事と家庭の調和がいかに重要かを認識することができました。

特に少子化が進んでいる現状を認識することができ、今後の法人のあり方について勉強になりました。

今後は、職員が仕事と家庭の両立支援を積極的に推し進め、人事労務管理のきめ細かい管理と、育児・介護休業制度内容を職員に周知し、活用を勧めていきたい。」

★目標を達成するにはどうしたらいい？

次世代育成サポートアドバイザーからひとこと

社会保険労務士 祝 修二さん

「今回の事業所訪問により「一般事業主行動計画」を作成、届出することができました。

理事長・施設長はじめ職員の皆様の積極的な協力に感謝するとともに、今後も積極的に支援、協力をしていきたい。」