

I) 内容

鹿北福祉会全体で、下記1.～4.への理解を深めることで、多様な人財が、安心して活躍できる職場環境の実現を目指すための行動計画を策定する。

1. 育児・介護の支援制度
2. 次世代育成支援対策
3. 女性の職業生活における活躍の推進
4. 高齢者雇用の推進と障害者の職業的自立の推進

II) 計画期間

- 令和3年4月1日から令和8年3月31日

1. 育児や介護を行う職員等のワーク・ライフ・バランスを支援するための雇用環境の整備をする。

(1) 目標

- * 育児・介護休業法に基づく育児・介護休業等、雇用保険法に基づく育児・介護休業給付や労働基準法等の制度を職員に周知する。
- * 希望する職員が、育児休業を取得しやすい環境と、復帰後も働きやすい職場環境の整備をする。
- * 子育て支援に向けて、年次有給休暇の取得や、育児・介護休業、子の看護休暇等に関する規定に定める子の看護休暇を取得しやすい職場環境づくりを目指す。
- * 仕事と介護の両立の支援に向けて、年次有給休暇の取得や育児・介護休業、子の看護休暇等に関する規定に定める家族の介護休暇を取得しやすい職場環境づくりを目指す。

(2) 取り組み

- * 育児・介護休業制度に必要な資料を整備し、情報等で職員への周知を図る。
- * 育児休業取得率100%と、復帰後においても家庭・家族の事情等により申し出があった場合には、本人の希望を確認の上、勤務シフトの配慮並びに短時間勤務制度の活用等、仕事と家庭が両立しやすいような環境づくりを目指す。
- * 子育て中の職員が、保育園や学校行事等に参加しやすいように、申し出があった場合には、職員間での連携を図り、年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりを目指す。
また、年次有給休暇とは別に、子供が集団発生する伝染病に罹った場合等、子供の世話を専念できるよう、より安心な職場づくりを目指す。
- * 介護中の職員が、介護に関わる事由で申し出があった場合には、職員間での連携を図り、年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりを目指す。
また、年次有給休暇とは別に、継続して家族の介護が必要となった場合等、家族の介護に専念できるよう、より安心な職場づくりを目指す。

2. 次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るため、次世代育成支援対策に関する事項（考えるべき事柄）

(1) 目標

*小学生、中学生における職場体験、並びに高校生の実習の受け入れをする。

(2) 取り組み

*小学生、中学生が職場体験を経験すること、高校生等が職業体験を経験することによって、社会において必要な自立心、自己責任等、人間形成の向上の一環となり、将来を担う子供の育成に資するよう努めるとともに、職場体験、職業体験など様々な体験学習を通し、職業観の育成に役立てるよう、学校との連携を基に多くの児童・生徒の受け入れの実践を目指す。

3. 女性が職業生活において、十分な能力を発揮し活躍できるように、働きやすい職場環境を整備するための行動計画を策定する。

(1) 目標

*組織運営の担い手となる、重要な職位の女性管理職の増員を図る。

(2) 取り組み

*多様なキャリア形成を支援するとともに、充実した研修を開催し、女性管理職のマネジメント能力の向上を目指す。

*専門家による管理職向け研修会への積極的な参加を促す。

4. シルバー人財の雇用、障がい者雇用を推進し、さらに活躍の場を拡充する。

(1) 目標

*定年退職者等の高年齢者や障がいを有する者等が、その能力や適正に合わせ、臨時的な業務、又は軽易な業務で働くことができるよう、より安全・安心な職場づくりを目指す。

(2) 取り組み

*職員と同様に、メンタルヘルス支援を強化し、心の健康とストレスの予防に務める。

令和3年4月1日

社会福祉法人 鹿北福祉会

理事長 辻口 大