

社会福祉法人 生き生き館 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

一般事業主行動計画の策定及び公表について

この一般事業主行動計画は、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、国、地方公共団体、民間事業主（一般事業主）の各主体の女性の活躍推進に関する責務等定めた「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という）に基づき策定したものです。

社会福祉法人生き生き館では、この「女性活躍推進法」に基づき「一般事業主行動計画」を下記のとおり公表します。

社会福祉法人 生き生き館 行動計画

女性活躍促進法に基づき、男女ともに全職員がその能力を発揮し、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 令和4年4月1日～令和7年3月31日までの3年間

2. 数値目標・取組内容

【目標1】 管理職に占める女性労働者の割合

女性管理職を70%程度に増やし、管理職の男女比と全社員の男女比が同程度となるようにする。

<実施時期・取組内容>

- ◆令和4年4月～ 法人全体で各管理職の職務を明確化し、法人内各事業所の男女職員のなかで、管理職候補職員を1名以上選出する。
- ◆令和4年7月～ 管理職候補職員の育成・指導計画を役職ごとに作成し職員へ周知・説明し、過不足や意見があれば、日々の育成・指導をすすめながら検討し計画を実施。
- ◆令和4年10月～ 管理職育成専門研修を3か月に1回実施。さらに、6か月～12か月に1回の育成状況の検証、内容の見直しを行い、必要であれば随時行う。
- ◆令和5年3月～ 管理職候補職員の育成・指導、育成研修の成果により管理職として任命する。育成・指導計画の見直しを行い、取り組む。計画期間内で達成できるように行っていく。

社会福祉法人 生き生き館 一般事業主行動計画

一般事業主行動計画の策定及び公表について

一般事業主行動計画とは、次世代育成支援対策推進法に基づき、職員の仕事と子育ての両立を図るために作成する計画の事で、雇用環境の整備や子育てをしていない職員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むにあたり、行動計画に「計画期間」「目標」「目標達成のための対策」を定めるものです。

社会福祉法人 生き生き館では「次世代育成支援対策推進法」に基づき「一般事業主行動計画」を下記のとおり公表します。

社会福祉法人 生き生き館 行動計画 〈第4期〉

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職場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 令和4年4月1日～令和7年3月31日までの3年間
(第3期 令和1年8月1日～令和4年7月31日実施)

2. 内容

○雇用環境の整備に関する事項

【目標1】

妊娠中の女性職員、育児期間中の職員に対して、産前産後休暇および育児休業等に関する規則の周知や、相談しやすい体制・環境を整備します。

<対策>

- ◆事業所ごとに、規則について会議や書面で周知します。
- ◆対象職員への案内・説明を随時行います。

【目標2】

少人数短時間でのOJTの実施や評価をすることにより、男女を問わず管理職・リーダー等で活躍できる体制づくりを推進します。

<対策>

- ◆全職員に対しレベルアップ研修を毎月及び、随時実施します。
- ◆女性職員を積極的に採用し、管理職の育成を行います。

○次世代育成支援対策に関する事項

【目標3】

インターシップ等の介護の職場体験、職場見学会の実施や、継続して実施しているトライアル雇用を活用し、職業訓練の推進をします。

<対策>

- ◆各地域の各種学校・ハローワーク等と連携・連絡のもと、機会の創出を行います。