

【 社会福祉法人 朋 愛 会 行動計画（第2回） 】

職員が仕事と子育てを両立させることが出来、職員全員が働きやすい雇用環境を整備する事によって、全ての職員がその能力を十分に発揮出来るようにすると共に、次世代育成支援について地域に貢献するため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成22年9月 1日から平成25年8月31日までの3年間

2. 内 容

I. 雇用環境の整備に関する項目

(1) 育児をする従業員等の職業生活と家庭生活の両立支援の整備

目 標 1 妊娠中や出産後の女性職員の健康確保を図る為、職員に対する各種制度の周知や情報提供及び相談体制の整備により、休暇等を取得しやすい職場環境づくりを行う。

《期 間》	《対 策》
平成22年 9月	職員の具体的ニーズ把握のために、アンケート調査を実施する。
平成22年11月	スムーズな休暇対応が出来る様に、業務内容や業務体の見直しを行う。
平成23年 1月	職員会議ならびに文書等で周知を図るなど意識啓発を推進する。 専門の相談員ならびに相談窓口を設ける。
平成23年 1月	1ヶ月を超える休業者に対しては、施設たより等を送付し、職場環境を知らせ、疎外感を生むことがないよう配慮する。

目 標 2 年次有給休暇とは別にやむを得ない事情により育児休業を取得できなかった職員に限り、特別休暇(有給)として子が1歳2ヶ月に達するまでの間に子育て応援休暇を与える。(14日間)

《期 間》	《対 策》
平成22年 9月	職員の具体的ニーズ把握のために、アンケート調査を実施する。
平成23年10月	子供の出生時における子供との時間を確保ならびに配偶者の介護負担の軽減を図るため、父親に対し育児休暇の取得を奨励するとともに、新設の休暇制度導入について調査・検討する。
平成23年 4月	制度を導入し、就業規則を改正する。職員に周知を図る。

(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

目標 3 計画期間内における年次有給休暇の職員の取得日数を平均6日以上、**非常勤職員の年次有給休暇の取得日数を平均3日以上とする。**

《期間》	《対策》
平成22年 9月	年次有給休暇取得の現状を把握する。
平成22年10月	職員にアンケート調査を実施し、情報収集に努める。
平成22年11月	計画的な取得に向けて主任者会議を開催し検討する。
平成22年12月	休暇の残日数を確認し、不公平感の無い様に取得の促進を検討する。
平成23年 1月	全職員に対し取得趣旨、目標が達成するよう周知を図る。また、職員の誕生日の月に1日年次有給休暇が取得するよう奨励する。
平成23年 4月	子供の学校行事等へ参加しやすいよう、職員の月間予定の把握に努める。
平成23年 6月	部署ごとに6ヶ月ごとの年次有給休暇の取得状況を調査し、結果を職員会議等で報告することにより休暇取得の計画表の作成を奨励する。

目標 4 所定外労働の削減のための措置を実施する。

《期間》	《対策》
平成22年 9月	所定外労働時間の現状を把握する。
平成22年10月	職員に労働環境の状況について具体的なアンケート調査を実施し、情報収集に努める。
平成23年 1月	現状を分析し、問題点ならびに課題について検討する。
平成23年 4月	業務の改善を図り、仕事と家庭の両立を推進する。
平成23年 4月	ノー残業デーを月に4回設定し、特別な業務がない限り就業時間終了後速やかに帰宅するよう職員に周知する。

Ⅱ. その他の次世代育成支援対策

対象を自社の従業員に限定しない、雇用環境の整備以外の取組

目標 5 インターンシップ(学生の就業体験)やトライアル雇用等を通じた若年者の安定就労・自立した生活の推進等を促進する。

《期間》	《対策》
平成22年 9月	インターンシップ等の受け入れ現状を把握する。
平成22年11月	受入方針・体制についてマニュアルを作成する。
平成23年 6月	地域の中・高・専門学校等に対しインターンシップ等の就業体験機会の提供について受け入れることを通知する。
平成23年 8月	地域の中・高・専門学校等と連携し、随時、積極的に受け入れる。