

社会福祉法人 芙蓉会 次世代育成法に基づく一般事業主行動計画

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を整えるため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和5年4月1日～令和8年3月31日までの3年間

2. 内容

目標1

妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保について、労働者に対する制度の周知、情報提供及び相談体制の整備を行う。

<対策>

- 制度に関する資料を作成し、職員に周知をする。
- 女性が相談しやすい環境のために受付担当の強化を図る

目標2

育児休業、職場復帰をしやすい環境の整備として、男性の育児休業取得を推進するための措置を実施する。

<対策>

- 出生時育児休業、産後パパ育休の制度を定期的に職員へ周知を行う。
- 男性職員も含めて相談しやすい環境づくりを推進し、仕事と育児の両立を支援する体制を整える。

目標3

3歳以上の子を養育する労働者に対する短時間勤務制度の整備

<対策>

- 制度検討に伴うアンケートの実施
- 制度に関する検討開始及び規程の改正について

目標4

出産や子育てによる退職者の再雇用制度の実施

<対策>

- 職員へのアンケート調査、検討開始
- 再雇用制度の検討実施

社会福祉法人 芙蓉会 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

女性の活躍推進の取り組みを着実に前進させるべく、女性活躍推進法に基づき、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和5年4月1日～令和8年3月31日までの3年間

2. 内容

目標1

女性管理職の割合を35%にする。
(女性管理者数÷管理職数(課長補佐以上))とする。

<対策>

- 女性労働者の積極的・公正な育成・評価に向けた上司のヒアリングの実施
- 女性管理職の割合を増やすための法人としての取り組みの検討

目標2

職業生活との両立に資する雇用環境の整備のため、有給休暇の取得日数を1名当たり平均10日以上とする。

<対策>

- 有給休暇取得率の向上のため、取り組みに対する目標を明確に発信する。
- 年休の計画的な付与制度の検討
- 業務改善の取り組み

公表項目 役職者に占める女性職員の割合
令和5年3月31日現在 33.3%