

社会福祉法人 福祉楽団

Ⅲ-5-2 次世代育成支援行動計画

(目的)

第 1 条 この計画は、仕事と生活の調和を目指し、社会福祉法人福祉楽団（以下、「法人」という。）の職員全員が働きやすい職場環境をつくることにより、すべての職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

(計画期間)

第 2 条 計画期間は、2017年4月1日から2022年3月31日までの5年とする。

(計画の見直し)

第 3 条 計画期間中において人事制度の改定や職員からの要望等に応じ、随時弾力的に見直し、変更できるものとする。

(目標と対策)

第 4 条 子育てと仕事が両立できる環境の整備について、以下のとおり、目標と対策を策定・実施する。

① 子育て中の職員のニーズを基に働きやすい職場環境の形成

目 標 子どもの都合で欠勤が発生したときに、休みやすい体制をつくる。

対 策 子どもの都合などで急に欠勤しても、勤務体制に影響が出ないように、フリーの職員を配置するなどの対策を行う。

急な欠勤等、困っている事を気軽に相談できる仕組みをつくる。

② 男性の育児休業の取得促進

目 標 計画期間中に1人以上の取得を目指す。

対 策 男性職員が、その配偶者の出産にあたり、育児休業を取得することを促進するため、情報システムの掲示板を用いた周知を実施する。

法人内の運営会議等において、この制度について周知する。

③ 出産、子育て、介護等による退職者について再雇用制度の導入

目 標 退職者の再入職が可能な「カムバックパス制度」の導入を目指す。

対 策 職員へのアンケート調査を実施し、制度設計を行う。

退職表明時に、再雇用の希望を確認し、希望者にはカムバックパスを発行する。

有効期限5年の間であれば、復帰できる仕組みをつくり、法人内の運営会議等において、この制度について周知する。

第 5 条 (働き方の見直しのための労働条件の整備)
労働条件を整備し、以下のとおり、職員が長く働くことができる職場環境づくりを行う。

① 職員が働き方を選択できる環境整備

目 標 多様な働き方を実現する雇用形態を確立する。

対 策 ①正職員、パート職員という区分をなくし、働く時間の選択、異動の可否の選択ができる体制をつくる。

②職員への説明、希望を聴取し、多様な働き方を選択できる仕組みをつくる。

②年次有給休暇の取得の促進

目 標 年次有給休暇取得率を 70%にする。

対 策 ①3 日間の計画的付与の完全実施

②リフレッシュ休暇は、連続休暇日数 12 日以上を原則として勤務表を作成する。

附 則 この規定は、2017 年 4 月 1 日から施行する。