

社会福祉法人 アソカ仁寿会

職員がその能力を發揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい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。

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画

1. 計画期間 令和 3 年 4 月 1 日～令和 6 年 3 月 31 日まで

目標 1 : 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備
育児休業期間中の代替要員の確保や業務内容、業務体制の見直し

<対策>

- 令和 3 年 4 月～ 育児休業中の代替要員の採用
- 令和 3 年 4 月～ 職場復帰後の勤務時間の措置と職場の業務体制の見直しと職員の理解

目標 2 : 育児・介護休業法に基づく育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業などの諸制度の周知

<対策>

- 令和 3 年 4 月～ 法に基づく諸制度の把握と職員へのパンフレット等での周知

目標 3 : 若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供、トライアル雇用等を通じた雇入れ、適正な募集・採用機会の確保その他の雇用管理の改善又は職業訓練の推進

<対策>

- 令和 3 年 7 月～ 地域の中学生の職場体験の機会の提供及び高校生・大学生のインターンシップ等の受け入れを積極的に推進する。

目標 4 : 介護福祉士資格取得に向けた環境の整備（研修の為に月 1 回の特別休暇の付与）

<対策>

- 令和 3 年 6 月～ 研修受講の為に勤務シフトの調整と特別休暇の付与
- 令和 3 年 9 月～ 職員の資格取得に向けた施設での勉強会の開催

女性活躍推進法に基づく行動計画

2. 計画期間 令和 4 年 1 月 1 日～令和 6 年 3 月 31 日まで

目標 5： 働きやすい職場環境を構築するためのサポートを行う。

<対策>

●令和 4 年 1 月～ 育児や介護等の諸制度を周知し、仕事と家庭の両立ができるように相談窓口体制をつくる。

目標 6： 有給休暇取得促進に努め、職員のワークライフバランスを支援する。
正職員・パート職員の有給取得率 60%を目指す。

<対策>

- 令和 4 年 1 月～ 取得率の低い職員に対して取得を促す。
- 令和 4 年 4 月～ 計画的に有給休暇を設定するように定期的に周知し取得を促進する。
- 達成した場合においても、令和 5 年度も引き続き取り組んでいく。

女性の活躍に関する当法人の情報公表について

1. 労働者に占める女性労働者の割合(令和 3 年 12 月 20 日現在)
全体 72% (正職員 69%・パート職員 88%)
2. 平均勤続年数(令和 3 年 12 月 20 日現在)
(男性)10 年 2 ヶ月 (正職員 10 年 8 ヶ月・パート職員 3 年 3 ヶ月)
(女性)10 年 7 ヶ月 (正職員 11 年 6 ヶ月・パート職員 6 年 7 ヶ月)
3. 管理職に占める女性労働者の割合(令和 3 年度) 75%
4. 平均残業時間(令和 3 年 4 月から 12 月まで) 正職員 0.3 時間/月
パート職員 0 時間/月
5. 役員に占める女性の割合(令和 3 年度) 50%
6. 有給取得率(令和 3 年 4 月 1 日から 12 月 20 日まで)
全体 41.1%(平均 6.5 日) 正職員 42.8%(平均 7.3 日)
パート職員 26.1%(平均 2.5 日)
7. 男女別の育児休業取得率と平均取得期間(令和 2 年度)
女性 (正職員 100%(対象者 4 名)・平均取得期間 10 ヶ月
(パート職員 0%(対象者なし))
男性 (正職員 0%(対象者 2 名) (パート職員 0%(対象者なし))