

【社会福祉法人 朋愛会 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画（第1回）】

人材確保が難しい現状の中、女性職員が仕事と子育てを両立させながら継続して就業できるよう、安心して働ける雇用環境を整備するとともに柔軟な勤務形態の確保ならびに復職可能な雇用環境を構築し、全ての女性職員がその能力を十分に発揮出来るよう、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成29年10月 1日から平成31年 9月30日までの2年間

2. 内 容

（1）継続就業・職場風土に関する事項

目標 1 育児休業取得後、職場復帰し育児短時間勤務制度を利用し子育てしている女性職員に対して現行の「小学校始期に達するまでの期間」と定めている就業規則を変更し、児童の対象年齢を小学校3年生終業時まで引き上げる。

《期 間》	《対 策》
平成 29 年 1 1 月	女性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 30 年 1 月	アンケート結果を分析し、問題点ならびに課題について検討し、安全衛生委員会で具体的内容について審議する。
平成 30 年 2 月	具体的素案を作成し、職員会議ならびに文書等で周知を図り、職員の意見を集約し検討する。
平成 30 年 3 月	改正条文案を作成し、安全衛生委員会で最終審議を行う。
平成 30 年 6 月	就業規則等を改正し、職員に周知を図る。

目標 2 小学校3年生までの子を持つ職員に対し、子の看護休暇を認めているが、対象年齢を小学校5年制まで引き上げる。

《期 間》	《対 策》
平成 29 年 1 1 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 30 年 1 月	アンケート結果を分析し、問題点ならびに課題について検討し、安全衛生委員会で具体的内容について審議する。
平成 30 年 2 月	素案を作成し、職員会議ならびに文書等で周知を図り、職員の意見を集約し検討する。
平成 30 年 3 月	改正条文案を作成し、安全衛生委員会で最終審議を行う。
平成 30 年 6 月	就業規則等を改正し、職員に周知を図る。

目標 3 職員からの申し出により非常勤職員への勤務形態の変更ならびに短時間勤務の利用や出勤日数の制限等について要望があった場合、速やかに対処できるよう就業規則に明記する。事後終了後、職員を望む女性職員に対しては、速やかに職員採用が可能になるよう規則に定める。

《期 間》	《対 策》
平成 29 年 1 1 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 30 年 1 月	現状を分析し、問題点ならびに課題を抽出する。
平成 30 年 2 月	素案を作成し、職員会議ならびに文書等で周知を図り、職員の意見を集約し検討する。
平成 30 年 3 月	改正条文案を作成し、安全衛生委員会で最終審議を行う。
平成 30 年 6 月	就業規則等を改正し、職員に周知を図る。

目 標 4 妊娠・出産・子育てをしている女性職員は、離職等で悩むことが多いと考えられるため専任のアドバイザーを配置する等、メンタル面での相談窓口を設置する。また、働く女性社員向けに利用可能な制度等を紹介するガイドブックを作成し配布する。

《期 間》	《対 策》
平成 29 年 1 1 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 30 年 1 月	アンケート結果を分析し、職員個々の悩みの現状や問題点ならびに課題について抽出する。法令に基づく助成制度等の情報収集に努める。
平成 30 年 5 月	就業規則等との条文との整合性・関連性について確認作業をおこなう。 助成制度の活用方法について確認する。
平成 30 年 9 月	アドバイザー職員の業務内容ならびに相談体制等の規程を定める。
平成 30 年 1 2 月	規程内容ならびにガイドブックの内容について、安全衛生委員会で最終審議を行う。
平成 31 年 1 月	就業規則等の改正ならびにアドバイザー職員を選出する。
平成 31 年 4 月	アドバイザー職員の配置の周知ならびにガイドブックを配布する。