

## 社会福祉法人 一れつ会 行 動 計 画

仕事と家庭の両立支援の更なる充実を図り、職員全員が自らの能力を発揮できるよう雇用環境を整備するため、また次世代育成支援対策として次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間：2021（令和3）年4月1日～2026（令和8）年3月31日（5年間）

2. 内容

①目標：育児休業に関する規定の整備、労働者の育児休業中における待遇及び育児休業後の労働条件に関する事項についての周知

育児休業後の職員が復職をしやすいように、休業前、休業中にも情報提供を行う仕組みを導入・実施する。また、復帰後も育児と仕事の両立に関する相談等をしあえるような懇親会を企画するなど、職員が働きやすい環境作りを図る。

<対策> 以下内容を期間の中で確立し、運用につなげる。

- 相談窓口を設置。妊娠報告後から育児休業取得、復帰までのマニュアルを作成し、職員へ周知を行う。
- 対象となる職員のつながりを作り、育児中の悩みや復帰後の働き方等、一人で抱え込まないように相談し、助言し合える組織づくりを図る。

②目標：子どもが保護者である労働者の働いているところを実際に見ることができる「子ども参観日」の実施  
一れつ会の職員の子どもの対象に、保護者の働く姿（コロナ禍の中では映像を作ることも検討）を見ていただき、保護者との関係作り、仕事への興味、福祉への理解等、様々な相互作用を図る。

<対策> 以下内容を実施に向け進めていく。

- 職員への周知を図る。
- 福祉で働く両親の仕事を見ることで、両親の仕事の役割を学年に合わせた説明を行い、知ってもらう。
- コロナ禍の状況のなかは、映像に撮ってみてもらおう等、それに代わる取り組みを検討する。

上記行動計画に加え、女性活躍推進法に基づく項目として以下行動計画の策定を実施する。

1. 計画期間：2022（令和4）年4月1日～2026（令和8）年3月31日（4年間）

2. 内容

③目標：職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土づくりに向けた意識啓発や上司を通じた男性労働者の働き方の見直しなど育児参画の促進を行うことで、女性の育児休業の100%取得率を維持しつつ、男性の育児休暇の取得実績（1人以上）を作る。

<対策> 以下内容を期間中、通年実施し、運用につなげる。

- 女性職員だけでなく、男性職員の育児参画の促進を行い、男性職員の育児休業取得実績を1人以上作る。
- 男女がともに子育て等をしながら働き続けることを支援する職場風土を目指す。