

社会福祉法人 旭川光風会
次世代育成支援対策推進法(育児・介護休業等)
に関する行動計画

前回行動計画の実態(反省)

新型コロナ感染の蔓延防止により、法人及び各施設内において研修等一同に開催することが出来なく、また各施設内において感染予防対策に追われ行動計画が予定どおりに進まなかった。しかしながら計画期間において、2件の育休の取得、5件以上の介護休暇の取得と法人内の職員周知についてはほぼ達成できたかと評価する。

法人の特性と福祉事業において、余裕のない人員配置のうえ、常に職員不足ともあって、取得状況は過小であるが、次期行動計画において少しでも多くの職員が取得できるよう引き続き目標を立て継続していきたいと考える。

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

2. 内容

(1) 目標

育児・介護休業規則の改正が行われ、改正点を踏まえた制度の周知、取得に向けた取り組み等を行う。

【対策】

①令和4年4月～

主任以上及び管理職への周知(改正点及び行動計画)

②令和5年4月～

各施設の実態把握(年齢層(子育て世代及び親等の介護世代)、休業・休暇等の取得状況及び離職者の実態調査など。

③令和6年4月～

主任以上及び管理職向け研修会を実施。

④令和7年4月～

各施設の実態調査。取得に向けた職員体制の構築、各職員相談窓口の開設等。

社会福祉法人旭川光風会
女性活躍推進法による行動計画

男女ともに全職員が活躍できる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。

1. 計画期間

令和4年(2022年)4月1日～令和8年(2026年)3月31日

2. 当法人の課題

- (1) 管理職10名のうち女性は1名である。(10%)
 - (2) 育児及び介護休業等の取得率が低い。
 - (3) 育児及び介護休業等の規則を知らながらも離職する職員が多い。
- * (2)、(3)については、次世代育成支援対策支援行動計画において実施中。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標:

人事考課規程の見直しを行い、昇格基準等を明確化する。
女性管理職を2から5名増員し、全体の18.2%から35.7%を目標とする。

実施時期・取組内容:

- ・令和4年10月～ 人事考課規程に関わる見直しのための改正実施計画の着手。
- ・令和5年 4月～ 個人面談を行い、将来的な目標役職及び目標にない場合の理由の確認及び分析。
- ・令和5年10月～ 各施設の役職者の実態調査(業務量・責任性・法人並びに施設の考えとのギャップ他)。
人材育成(将来目標の役職と女性活躍等)の研修会を実施。
- ・令和6年 4月～ 人事考課規程の見直し(改正案)の作成。
- ・令和6年10月～ 各施設長との法人内部検討と次期規程改正点等の職員周知。
- ・令和7年 4月～ 人事考課規程の施行(改正)。女性の管理職を現在数より2～5名増員する。