

社会福祉法人きらくえんの行動計画①

社会福祉法人きらくえんは、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うために、女性活躍推進法(2016.4.1 施行)に基づき、次のように行動計画を策定する。

1.計画期間 2019年4月1日～2022年3月31日までの3年間

2.きらくえんの課題

- ① 女性職員等の雇用の安定・定着を図り、継続就業を高めることが必要
- ② 有期契約職員から正職員への転換を、高めることが必要

3.目標と取組内容・実施時期

目標 1: 職員等の均等・均衡待遇を確保するため、同一労働同一賃金の実現に向けて給与・人事制度の見直しを行う。

<取組内容>

- 2019年4月～給与規程の改正を行い、人事制度の見直し運用の円滑化を推進する。

目標 2: 職員全体の残業時間を月平均9時間以内とする。

<取組内容>

- 2019年4月～組織のトップからの長時間労働に関する強いメッセージの発信を行う。
- 2019年4月～職員全体の所定外労働時間の短縮を推進するため、ユニット等の情報共有、業務の優先順位づけや業務分担の見直しを行う。

目標 3: 働きやすい職場作りのための環境整備を行うと共に雇用の安定・定着を図り、継続就業を高める。

<取組内容>

- 2019年4月～女性の活躍できる職場であることを、求職者に向けて積極的に広報を行う。
- 2019年4月～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い入れ等雇用機会の拡大に努め、人材の確保を図る。
- 2019年4月～若年者のみならず中高年の非正規職員から正職員への転換制度を積極的・継続的に実施する。
- 2019年4月～初任者研修、3年目研修等に先輩職員が講師となり、ロールモデルの紹介等を行う外、外部研修への参加、施設間の交流を推進する。
- 2019年4月～業務に関する資格取得・研究発表等に関しての参加を推奨し、資格取得・研究発表への表彰、評価・登用面への活用を推進する。
- 2019年4月～有期雇用契約職員を含む全職員の年次有給休暇取得日数を増やすために、計画的取得の促進に努める。
- 2019年4月～育児・介護休業の取得をしやすくするために、仕事と家庭の両立を支援する制度の周知を、職員研修等により継続的に実施する。
- 2019年4月～育児・介護休業中職員への情報提供、休業後の原則原職復帰、シフトの配慮、短時間勤務制度等による柔軟な働き方の推進に努める。