

社会福祉法人雲柱社 一般事業主行動計画 改定（2017.2.13）

社会福祉法人雲柱社 行動計画

社会福祉法人雲柱社では、第二次（2011～2020 年度）中期計画を策定している。その中で「働きやすく、魅力ある職場環境の整備」を掲げて、職員が心身ともに健康で、意欲を持って長く働き続けられるように、職場環境の整備を進めている。そのさらなる実現のために、次のように駆動計画を策定する。なお、2016 年度に行動計画の改定委員会を設け計画の改定を行っている。

1. 計画期間： 2016 年 4 月 1 日 ～ 2021 年 3 月 31 日
(2017 年 4 月～内容追加改定)

2. 取組内容と実施時期

目標 1 男性職員の育児休業の取得状況を次の水準以上にする。

男性職員の育児休業の取得…年に 2 人以上取得。

<取組内容>

- ・2016 年 4 月～ 配偶者が出産した男性職員に育児休業を取得できることを、当該職員に情報提供する。
- ・2016 年 4 月～ 管理職会等で、男性職員が育児休業を取得できることを、法人内での実績を踏まえて、再度管理職に周知する。
- ・2017 年 4 月～ 法人ニュース等を通じ、男性の育児休暇についての、周知を図る。
また年度内に事業ブロックの全体集会等で、男性職員が育児休業を取得できることを、法人内での実績を踏まえて、再度全職員に周知する。
- ・2017 年 4 月～ 法人組織として、人事制度を担当する者を配置し、男女問わず、すべての職員に対し、産前産後の休暇、育児休業、職場への復帰について、労働者、施設長、第三者（※人事制度担当者等）のなるべく三者での協議にて進めることとする。
- ・2018 年 4 月～ 協議にあたり、労働者、管理職双方にとってわかりやすいガイドブック及び協議ツールを作成し、活用していく。

目標 2 男性職員と女性職員の平均継続年数の差異を次の水準以上にする。

男性職員の平均勤続年数に対する女性職員の平均勤続年数の割合…85%以上。

<取組内容>

- ・2016 年 4 月～ 管理職会等で、産前産後の休業や育児休業の取得について、法人内での実績を踏まえて、再度管理職に周知する。
- ・2017 年 4 月～ 管理職会等で、看護休暇や介護休業等の制度について、再度管理職に周知する。

・2017年4月～ 法人組織として、人事制度を担当する者を配置し、男女問わず、すべての職員に対し、産前産後の休暇、育児休業、職場への復帰について、労働者、施設長、第三者（※人事制度担当者等）のなるべく三者での協議にて進めることとする。

・2018年4月～ 介護休業等についても上記と同様扱いとする。

協議にあたり、労働者、管理職双方にとってわかりやすいガイドブック及び協議ツールを作成し、活用していく。

目標3 年次有給休暇の取得促進を図る

すべての職員が休暇を取りやすい時にとれるような職場づくりを目指す

〈取組内容〉

2017年4月～

- ・管理職会等で、年次有給休暇取得についての取得率向上に向け話し合いを行う
- ・年次有給休暇の積立保存制度の運用方法を検討する

2018年4月～ 年次有給休暇の積立保存制度を開始する

2019年4月～ 年次有給休暇取得時のフォロー体制の充実を図る

（附則）この計画は、定期的に経営委員会において実施状況等をモニタリングし、必要に応じて検討委員会を立ち上げ、改定を図るものとする。