

【 社会福祉法人 朋 愛 会 行動計画（第6回） 】

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

職員が仕事と家庭を両立させながら、その能力を十分に発揮し、安心して働ける雇用環境を整備すると共に、次世代育成支援について地域に貢献するため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和 1年 9月 1日から令和 3年 8月31日までの2年間

2. 内 容

I. 雇用環境の整備に関する事項

(1) 看護・介護をする従業員の職業生活と家庭生活の両立支援の整備

目 標 1 子の看護休暇の対象年齢を小学校5年生までの子と認めているが、対象年齢を小学校6年生までに引き上げる。ならびに小学校就学前の孫についても同様に孫の看護休暇を新設し、年間5日間の有給で取得することができるよう改正する。

《期 間》	《対 策》
令和 2年 4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。
令和 2年 6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。
令和 2年11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。
令和 3年 2月	改正条文を作成し、安全衛生委員会で最終審議を行う。
令和 3年 3月	就業規則等を改正し、職員に周知を図る。

(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

目 標 2 新規採用職員に対して採用日から年5日間の年次有給休暇を付与する。

《期 間》	《対 策》
令和 1年 9月	採用職員の6カ月以内の欠勤状況等について調査を実施する。
令和 1年11月	新規職員から労働環境について具体的なアンケート調査を実施し、情報収集に努める。
令和 1年12月	現状を分析し、問題点ならびに課題について検討する。
令和 2年 2月	改正条文を作成し、安全衛生委員会で最終審議を行う。
令和 2年 3月	就業規則等を改正し、職員に周知を図る。

目 標 3 60歳定年を63歳まで年齢を引き上げる。引き続き雇用を希望する職員は全員継続雇用制度として、68歳まで計画的に働ける雇用環境を整備する。

《期 間》	《対 策》
令和 2年 4月	同産業の就業規則に定める退職年齢ならびに継続雇用制度の実態について調査を実施し、情報収集に努める。
令和 2年 6月	職員ならびに非常勤職員にアンケート調査を実施し、情報収集に努める。
令和 2年10月	アンケート結果を分析し、問題点ならびに課題等について審議する。
令和 3年 1月	事業経営会議の際、改正内容について審議する。
令和 3年 3月	就業規則等を改正し、職員に周知を図る。

目 標 4 妻が出産する場合は、特別休暇として1日の有給日を定めているが第二子以後出産の場合は、特別休暇を3日に改定する。

《期 間》	《対 策》
令和 1年10月	職員ならびに非常勤職員にアンケート調査を実施し、情報収集に努める。
令和 1年12月	アンケート結果を分析し、問題点ならびに課題等について審議する。
令和 2年 2月	改正条文を作成し、安全衛生委員会で最終審議を行う。
令和 2年 3月	就業規則等を改正し、職員に周知を図る。

Ⅱ. その他の次世代育成支援対策

対象を自社の従業員に限定しない、雇用環境の整備以外の取組

目 標 5 インターンシップ（学生の就業体験）やトライアル雇用等を通じた若年者の安定 就労・自立した生活の推進等を促進する。

《期 間》	《対 策》
令和 1年12月	インターンシップ等の受け入れ現状を把握する。
令和 2年 2月	受入方針・体制についてマニュアル等の再点検を実施する。
令和 2年 4月	地域の中・高・専門学校等と連携し、随時、積極的に受け入れる旨を関係機関に報告する。
令和 2年 8月	地域の中・高・専門学校等と連携し、随時、積極的に受け入れる
令和 3年 4月	前年度の受入結果を職員会議等で報告し、引き続き次年度以降の受け入れに向けての課題・問題点等の情報収集ならびに改善策を検討する。