

社会福祉法人雲南ひまわり福祉会 行動計画（女性活躍法）

当法人では、「安心して働ける職場づくり・職場への定着支援」を念頭に雇用環境の充実に取り組んでいます。今後も、スタッフのみなさんにとって、ワークライフバランスのとれた雇用環境の整備を図り、その能力を十分に発揮していただくことで、サービスの質の向上に繋げていくために、この行動計画を策定しました。

スタッフみんなが安心して働ける職場にしていきたいと思います。

1 計画期間 平成29年4月1日～平成32年3月31日までの3年間

2 取り組む内容

【行動目標Ⅰ】 女性スタッフの平均勤続年数を3年伸ばします。

【基本的スタンス①】

○ 職場環境の整備に努めます。

〈取り組み〉

平成29年4月～ 女性専用の休憩スペースの整備
所要の事務手続き等を経て、工事着工・整備

【基本的スタンス②】

○ 非正規スタッフのみなさんを対象に、個々のライフバランスに合わせた働き方を選択できるようにします。

〈取り組み〉

平成29年7月～ スタッフのみなさんへのアンケート調査、就業規則・給与規程等の改正案の具体的な検討開始。

平成31年4月～ 改正規程の施行。

【基本的スタンス③】

〈取り組み〉

○ 法人独自の福利厚生制度に加え、社会福祉施設事業従事者互助会制度（退職時や慶弔、傷病、災害、健康管理等のバックアップ）に加入し、福利厚生を充実させます。

〈取り組み〉

平成29年4月～ スタッフのみなさんへの説明開始

平成29年5月～ 互助会制度加入

【行動目標Ⅱ】 スタッフのキャリアアップに向けた取り組みを行います。

【基本的スタンス①】

- スタッフのキャリアアップを支援するために、自発的に教育訓練を受講するスタッフについて、年度につき10日間の教育訓練休暇(特別な有給休暇)を付与します。

〈取り組み〉

平成29年4月～ 就業規則に、教育訓練休暇制度を新たに盛り込み、周知の上、受講を奨励します。

【基本的スタンス②】

- 他の法人が経営する施設・事業所等において実習又は研修(以下「外部研修」といいます。)の機会を与えることにより、スタッフのスキルアップを図り、就労意欲の向上とキャリアアップを支援します。

〈取り組み〉

平成29年7月～ 外部研修の広報のため、ビラを作成し、外部研修を受講する魅力を発信し、受講を奨励します。