

- 社会福祉法人柏松会 一般事業主行動計画 -

(2022年4月1日 ~ 2025年3月31日)

本会では、本会職員が仕事と子育てを両立させる事ができ、また職員が十分に個々の能力を発揮できるよう、家庭および社会とのより良い協働のもと、働きやすく且つやりがいのある職場環境を整備する事を目的として本行動計画を策定いたします。

1. 計画期間 : 2022年4月1日から2025年3月31日までの3年間

2. 内 容

【目標 1】

年次有給休暇の取得状況を現状（2021年度）よりも改善する。

【対 策】

(2022.4.1~2022.8.31) 年次有給休暇の取得状況を把握する。

(2022.10.1~) 年次有給休暇の取得に向けて従業員に対し啓発活動を図る。

(2023.4.1~2025.3.31) 年度毎に有給休暇取得状況を調査し改善状況を確認する。

【目標 2】

多様な休暇制度（子ども行事への参加、ボランティア、自己啓発、リフレッシュ、記念日等）を導入する。

【対 策】

(2022.4.1~2023.8.31) 関係法規及び優良企業等の情報収集。

(2023.9.1~2024.3.31) 内部検討委員会（法人全体）での検討開始。

(2024.4.1~2025.3.31) 制度の導入及び職員会議、掲示にて従業員への周知。

目標1の有休休暇取得状況の調査とあわせ、休暇制度が活用されているか確認する。

【目標3】

出産や子育てによる退職者（OBOG）の再雇用制度を導入する。

【対 策】

- (2022.4.1～2022.11.31) 現従業員二ーズの把握。
退職者名簿整備、退職者の意向調査の実施。
- (2022.12.1～2023.5.31) 内部検討委員会（法人全体）での検討開始。
- (2023.6.1～2024.3.31) 制度の導入及び職員会議、掲示にて従業員及び退職者への周知を行い、OBOGへの再雇用制度の周知
- (2024.4.1～2025.3.31) OGOBへの定期的情報提供を行う

【目標4】

ワークライフバランスの研修を行うとともに、ワークライフバランス委員会を組織化

【対 策】

- (2022.4.1～2025.3.31) 各年度にワークライフバランス研修を行う
- (2022.4.1～2025.3.31) ワークライフバランス委員会を開催する

【目標5】

管理職に占める女性労働者の割合を現状の維持に努める。

【対 策】

- (2022.4.1～2025.3.31) 2021年度末労働者のうち91%が女性労働者、そこに占める管理職の割合は85%、維持に努める。