

次世代育成支援対策推進法の基づく「一般事業主行動計画」策定  
社会福祉法人 るうてるホーム 行動計画

2021年12月1日

職員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2021年12月1日～2023年11月30日までの2年間

目標1：子どもの看護休暇について示されている「育児介護休業に関する規程」の職員への周知・理解への取り組み

<対策>

2021年12月～

- 地域交流委員会委員の制度への理解を深める
- 制度に関するパンフレットを作成し社内イントラ等での情報提供

目標2：出産育児等の理由での退職者への再雇用を視野に入れた取り組み

<対策>

2021年12月～

- 該当退職者の把握、リストの作成

2022年12月～

- HPへ簡単にアクセスできるためのツールの作成
- 現状確認のはがきの送付

目標3：若年者に対するインターンシップ等の職場体験機会を1名以上提供への取り組み

<対策>

2021年12月～

- 人材育成担当者へ現状の確認

2022年12月～

- 関係機関等への体験希望者の募集、受入れの検討、準備
- 体験希望者の受け入れ開始

【女性活躍推進法】の基づく「一般事業主行動計画」策定  
社会福祉法人 るうてるホーム 行動計画

2022年4月1日

女性職員がその能力を発揮し、働きやすい雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2022年4月1日～2024年3月31日までの2年間
2. 取り組み内容・実施時期

目標1：女性が体力的に重労働なので、少しでも負担軽減できる介護補助具・機器を精査し、1台（もしくは1個）以上をレンタルもしくは購入を検討する。

<対策>

●2022年4月～

- ・現在使用している介護機器、身体介護での困りごと、使いたい介護機器、等の意見を各部署から取り集める。
- ・集約した各部署の意見・法人全体での身体介護の現状を把握・共有する。
- ・各部署での新しい介護の在り方・介護補助具・機器の提案を法人全体で検討し、1台（もしくは1個）以上をレンタル・購入し現場の意見を確認する。

目標2：10年以上の女性勤続職員が長期にわたり、より働きやすい環境作りを検討する。

<対策>

●2023年4月～

- ・勤続年数10年以上の女性職員に、続けることができた理由（原動力）を伺う。集約した複数の理由から、法人の『強み』を確認する。
- ・『こうなればもっと働きやすい。』などの意見も女性職員から集約する。
- ・法人の『強み』と『女性職員の働きやすさ』の集約した意見から、女性の働きやすい環境作りが実現可能かを検討する。

区 分	割合 年数		
1、採用した労働者に占める女性労働者の割合 (R3年4月1日～R4年3月31日)	正規雇用	100%	
	非正規雇用	70%	
2、管理職に占める女性労働者の割合(R4年4月)	71%		
3、男女の平均勤続年数の差異(R4年4月)	正規雇用	男性 9年	女性 15年
	非正規雇用	男性 8年	女性 11年