

## 仕事と子育ての両立と働きやすい環境作り 行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境を作ることに  
よって、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計  
画を策定する。

1. 計画期間 2022年 1月 1日～ 2024年 12月 31日までの 3年間

### 2. 当社の課題

出産を機に退職する職員が多く、出産後も育児休業制度を活用しながら、仕事と子育  
での両立が出来る環境を作り、出産後の職員の定着率を高めていく。

### 3. 内容

目標1：産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育休中の社会保険料免除など  
制度の周知や情報提供を行う。

#### <実施時期・取組内容>

- 2022年1月～制度に関するパンフレットを作成し社員に配布
- 2022年1月～ミーティング時に産前産後休業や育児休業、育児休業給付金、  
育休中の社会保険料免除などの制度について、随時説明をしていく

## 女性活躍推進法に基づく一般事業主 行動計画

男女ともに全社員が活躍できる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 1月 1日～ 2024年 12月 31日までの 3年間

### 2. 当社の課題

介護職員の人材不足が顕著となっており、人材確保が急務となっている。非正規雇用社員の採用を拡大し、正社員へ登用することで、人材確保を行っていく。

### 3. 内容

目標：全社において、非正規雇用社員の中から正規雇用社員への登用を5名以上実現する。

#### <実施時期・取組内容>

- 2022年1月～非正規雇用社員（パート社員）を対象として、雇用形態転換希望のヒアリングを実施する
- 2022年1月～非正規雇用社員（パート社員）の採用を実施する
- 2022年6月～正社員に転換するための登用試験（面接）を実施する
- 2022年6月～正社員への登用を開始する
- 2023年2月～人事制度全般に関する社内アンケートの実施