

一般事業主行動計画について

女性職員が様々なライフイベントを通じ継続して就業できるように、また男女ともハラスメントのない働きやすい職場環境の整備をおこなうために次の行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和4年4月1日 ～ 令和9年3月31日

2. 法人の課題

産休育児休業は準職員も含めほとんどの該当職員が取得するが、法改正の内容を周知できていない。ハラスメントについての理解度が職員によりまちまちであり、ハラスメントの実態が表面化しにくい。

3. 目標

- ・令和4年10月からの育児・介護休業法改正に伴う改正ポイントの研修をおこない仕事と家庭の両立がしやすい職場環境を作る。
- ・研修を受講し、職員一人ひとりが各種ハラスメントの内容を理解する。
- ・「ハラスメントを許さない」という職場環境を作る。
- ・新人教育にハラスメント研修を加え、全職員が毎年1回以上ハラスメント研修を受講する。

4. 実施期間および取り組み内容

- ・令和4年4月～ 育児・介護休業法改正に伴う改正ポイントの資料作成をおこない、妊娠出産の申し出をした職員(男女)に説明し、研修をおこなう。
- ・令和4年4月～ 新人職員に対するハラスメント研修を法人外部の講師（特定社会保険労務士）により実施する。対象者は新規学卒者と昨年4月2日以降に入職した中途採用者。
- ・令和4年4月～ 新年度に入り新しい相談窓口の相談員の選定をし、相談員名を運営会議で知らせ、各部署の職員に周知する。同時に法人の「ハラスメントを許さない」という方針を周知し啓発する。
- ・令和4年10月～ 全職員向けのハラスメント研修をおこない、全部署にハラスメントのアンケート調査を実施し、法人内のハラスメントの状況を把握し対応する。