

# 敬天会 一般事業主行動計画（第8回）

2022年6月1日策定

当法人に関わる全ての人と『共に生きる』という観点から、職員が仕事と子育てを両立させその能力を発揮できる職場環境の整備と次世代を担う子供たちの育成を目的に計画を策定する。

1.計画期間 2022年6月1日～2024年5月31日まで2年間

## 2.内容

- 女性の育休取得率100%、働くママへの支援は充実してきた中、「職業生活」と「家庭生活」の両立には夫婦での協力が不可欠です。夫婦で協力して大切な我が子の育児ができるよう男性育休取得を推進します。少子高齢化が進む中、未来を担う大切な命を育み、パパとママが協力して育児に取り組める職場環境の構築を目指すと共に、子育ての為に働き方を限定してきたママ職員のキャリアアップとシフト勤務への復帰を全力でサポートします。

目標1：男性育休取得を法人として推進し、大切な我が子の育児に男性職員が積極的に関わることができる職場環境を構築します。

<対策>2022年4月 育児・介護休暇規程の改定

2022年5月 管理職に育児・介護休業法改正について勉強会を開催

法人として男性育休取得を推進することを共有する

全体会議で育児・介護休業法改正と男性育休取得を推進することを周知する

男性育児休暇取得を促す

2022年7月～現任研修で全職員に育児・介護休業法改正の勉強会を開催し、男性育休取得率100%を目指すことを共有する。

目標2：子育て中の職員が無理なくシフト勤務に復帰できる体制を構築します。

<対策>2020年4月 シフト勤務に対応する職員に対しシフト手当を支給する為の規程変更

- 2022年4月 家族の協力が得られる時だけでもシフト勤務ができる日の協力を依頼する。
- 2022年8月 業務改善を行い、日勤のみのママ職員が活躍できる勤務体制とママ職員のキャリアアップについて検討を重ねる。
- 2022年11月 ママ職員のキャリアアップのための研修に参加を促す。
- 2023年4月 限定的ではあるが、ママ職員がシフトに復帰する。

目標3：地域の幼稚園との異世代間交流や職場体験・インターンシップを実施し、高齢者の存在と優しさを知り、高齢者を大切に思う気持ちを育み将来福祉の仕事を担う人材を育む。

- 〈対策〉
- 2022年4月 関係機関と共に、高齢者・幼稚園児の成果と課題検証
  - 2022年5月 コロナ禍であっても受け入れ可能な対策の検討（感染発生防止委員会）
  - 2022年7月 職場体験受け入れ再開（受け入れ前の陰性確認・フェイスシールド着用）※感染拡大状況により受け入れについて随時検討する
  - 2022年10月 日曜日学童や幼稚園児との交流再開について検討する。
  - 2023年4月 日曜日学童や幼稚園児との交流再開