

2018年4月1日策定

当法人に関わるすべての人と『共に生きる』という観点から、職員がその能力を発揮できる職場整備と、仕事と生活の調和及び自己実現のバックアップを、当法人における最優先事項とする。

1. 計画期間 2018年4月1日～2021年3月31日までの2年間

2. 内容

●出産・子育てを行う職員の、「職業生活」と「家庭生活」との両立を支援する

目標 1: 育児介護休業法に基づく育児休業や時間外労働・深夜業の制限、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業など諸制度の再周知を図る。

〈対策〉2018年4月 就業規則その他諸規定による諸制度の周知

2018年4月～諸制度に伴う労務管理上の相談及び指導体制の確立、諸制度の適正運用の遂行

目標 2: 管理職を対象とし、妊娠・出産後も女性が働き続けやすい職場づくりのための研修を行う。

〈対策〉2018年4月 研修内容の検討

2018年5月～研修の実施

目標 3: 産前産後休業後における原職または原職相当職への復帰のための業務内容や業務体制の見直しを行う。

〈対策〉2018年4月 業務内容、業務体制の現状分析

2018年5月～休職後復帰者への職務検討、バックアップ体制の確立

目標 4: 妊娠中、休業中及び復職後の職員のための相談窓口を設置する。

〈対策〉2018年4月 相談窓口担当者の選任

2018年5月～相談窓口担当者の研修、窓口の設置

目標 5: 育児休業期間中、定期的(月一回)に職場に関する情報の提供を行う。

〈対策〉2018年4月 情報提供内容及び担当・方法の検討

2018年4月～情報提供の実施(月次会議への子供同伴での参加を促す)
フリーメールでの情報発信

●働き方の見直しに資する、多様な労働条件・制度の整備を行う

目標 6: 子育て期の正規職員及び有期契約職員(パートタイム等)には所定外労働をさせないことを徹底する。

〈対策〉2018年4月 周知内容の検討
2018年5月～会議等における全職員への周知

目標 7: 年次有給休暇の取得率を、職員1人あたり平均60%以上とする。

〈対策〉2018年4月 年次有給休暇取得の現状把握
2018年5月～計画的な取得に向けて各チームのリーダー研修を実施
2018年5月～各チームにおいて年次有給休暇の取得計画を策定

目標 8: 「ノー残業デイ」を設定する。

〈対策〉2018年5月 各事業所・各チーム勤務の現状把握
2018年6月～制度の周知及び実施

目標 9: 職群別人事管理制度を導入し、多様な働き方を認めあう体制構築

〈対策〉2018年4月 職群別人事管理制度の周知及び実施
2018年5月～各チームで業務の見直しの実施
支える側への感謝の気持ちの見える化について検討する

●次世代育成支援対策

目標 10: 子どもが保護者である職員の働いているところを実際に見学し、職場体験ができる「子ども職場体験会」を平成30年8月31日までに実施する。

〈対策〉2018年4月 検討会の設置(職場体験会の内容の検討)
2018年6月 会議の中で「子ども職場体験会」実施について周知
2018年8月 「子ども職場体験会」開催
次回に向けての検討

目標 11: 地域の幼稚園・小学校・中学校との異世代間交流を実施し、福祉仕事のやりがいや素晴らしさを発信し、福祉を担う人材発掘・育成を図る

〈対策〉2018年4月 関係機関との協議
2018年5月～異世代間交流の計画作成