

社会福祉法人清徳会の行動計画

清徳会では、職員が仕事と子育てを両立させることができ、職員全員が働きやすい環境をつくることによって、すべての職員がその能力を十分に発揮できるようにすることと、女性職員の活躍推進を目指し、次のように行動計画を策定する。

1 計画期間

令和2年4月1日から令和5年3月31日までの3年間

2 内容

①雇用環境の整備に関する事項

目 標 育児などに関する支援制度の周知を行う。

対 策 年2回、育児休業等に関する規程などの職員配付用紹介資料を作成し、職員会や内部研修、グループウェアを通じて支援制度の内容の周知を行う。

代替職員を確保し、職場環境を整備する。

短時間勤務制度を定着させる。

子どもの看護ための休暇について時間単位取得を可能とする。

実施時期 令和2年4月～

目 標 育児休業の期間を2年に延長する。

対 策 育児休業取得について、男性も取得できる事を含め、職場の理解向上のための取り組みを行う。

休業しても職場でカバーしあえるよう、柔軟な職務の分担やそれに対応できる人材育成、人員配置を行う。

一定期間育児休業を取得しても、サポート体制を整え現職に復職できることを周知し、安心して休業できるようにする。

実施時期 令和2年4月～

目 標 年次有給休暇の取得率を50%以上とする。

対 策 年次有給休暇が時間単位でも取れる制度等を周知する。

勤務表作成時に計画的付与ができるよう取り組む。

毎年1回取得状況の実態調査と取得啓発を行う。

実施時期 令和2年4月～

目 標 所定外労働の縮減に向けてノー残業デーを設定・実施する。

対 策 毎週水曜日をノー残業デーとし、その実行を周知徹底する。

会議はできる限り時間内に行うものとする。

会議やカンファレンスなどは、グループウェアを活用するなどして短時間に効率的にできるよう徹底する。

衛生委員会による定期的な確認を行う。

実施時期 令和2年4月～

目 標 計画期間中に出産や育児による退職者を再雇用するための手順等を制度化する。

対 策 退職者をリスト化し、臨時職員雇用の対象とする。

柔軟なシフト構成とするなど、働きやすい職場づくりをすすめる。

実施時期 令和3年4月～

目 標 事業所内託児施設の充実。

対 策 事業所内託児施設を1拠点で開設しているが、職員のシフトにあわせた受入（夜間受入、時間延長等）ができるよう託児施設の体制の確保に努める。

また、託児施設の増設に向けて検討を行う。

実施時期 令和3年4月～

② ①以外の次世代育成支援対策に関する事項

目 標 若年者の就業意欲促進のためインターンシップ受入を促進する。

対 策 介護職員の不足が見込まれるなか、インターンシップ受入を促進し人材を確保するとともに、介護職員初任者研修等を実施することにより福祉人材の育成を行う。

実施時期 令和3年4月～

③女性職員の活躍推進を目的とする事項

目 標 女性管理職の割合を40%以上とする。

対 策 管理職養成のため専門能力やスキル向上を目的として研修環境を整備する。

実施時期 令和3年4月～

令和2年4月

社会福祉法人 清徳会