

## 社会福祉法人心誠会行動計画

社会福祉法人心誠会職員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図れ、働きやすい雇用環境及び女性が活躍しやすい職場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 令和6年4月1日～令和8年3月31日までの2年間

### 次世代育成支援対策推進法

2. 法人の課題： 年次有給休暇の取得率の更なる向上。  
男性職員が育児へ参加できる環境整備の推進。  
育児・介護をしながらの働き方ができる柔軟な育児・介護休業制度の活用  
安定的な人材の確保

3. 目標と取り組み内容・実施期間

目標1：年間10日以上の子年次有給休暇を付与している職員の取得日数を1人当たり平均年間10日以上にする。

<対 策・取り組み>

令和6年4月～

- 弾力的な勤務シフト表の作成や年次有給休暇取得計画を策定することで、計画年休の促進や、必要に応じた時季指定を行う。
- 労働時間の適正な把握に努めるとともに、リフレッシュ休暇、アニバーサリー（記念日）休暇等を推奨して、年次有給休暇の取得を促進することで、仕事と家庭の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図る。

目標2：計画期間内に、男性職員の育児休業を推奨し取得率を向上させるとともに、女性職員の取得率を100%に近づける。

<対 策・取り組み>

令和6年4月～

- 産前産後休暇や育児休業、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。
- 事業所や親睦会の計画、法人の状況等に関する情報を、産前産後休暇・育児休業中の職員に提供して復帰に対する不安や心配を払拭する。
- 子の看護休暇、介護休暇の時間単位の取得（いわゆる中抜け）を認め、利用しやすい制度に改正する。

目標3：子供や若年者に対する地域貢献を行う。

<対 策・取り組み>

令和6年4月～

- 安定的な人材確保を視野に置き、職場見学、インターンシップ等を積極的に受け入れるとともに、ハローワーク、雇用対策協議会と連携して、高等学校企業ガイダンス、合同企業説明会、介護就職デイヤミニ企業説明会など法人の魅力を对外発信する機会を拡充

する。

また、外国人材の活用にも取り組み、指導する職員のモチベーションアップと、その能力向上に繋がる研修等の機会を与える。

○職員の子や孫が施設で働く親等の仕事を見聞し、利用者との関わりを持つことで、介護業務に興味と関心を高めるための「子ども参観日」を実施する。

○地域とのつながりを深め、地域の方々に愛され、親しまれる施設づくりを進めるため、法人事業等を広く紹介する施設見学会を通年にわたって実施する。

## 女性活躍推進法

2. 法人の課題：特定の部署、担当者、時期において時間外勤務の偏重がみられ、定時退勤の風土作りが、全部署にまで浸透していない。

3. 目標と取り組み内容・実施期間

目標 1：令和8年3月までに、部署毎の勤務体制の検証と改革を実施し、全職員の所定外労働時間（時間外勤務）の1人当たり上限を1ヶ月10時間以内に納めるよう努める。

<対 策・取り組み>

令和6年4月～

○所定外労働の原因の分析を事業所毎で行うとともに、管理・監督職を対象とした更なる意識改革や、全職員への意識づけを図る。

○管理監督者の事前命令の徹底により、時間内での調整が困難な部署に対し応援態勢を構築し、不要不急の時間外勤務を縮減する。

○「ノー残業デイ（毎週水曜日）」「終礼」を励行する。

○必要な ICT 化と事務処理等の見直しを進め、顧客との関わりを持てる時間を捻出し、顧客ニーズに答えられるサービスの向上に努める。