

## 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4年4月1日～令和6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の整備、意識が不足している。  
育児をしながらの働き方ができる柔軟な育児休業制度の活用

##### 3. 目標と取り組み内容・実施期間

目標1：年間10日以上の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4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）を進める。
- 慢性的な人材不足を解消するため、職場見学、インターンシップ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、介護就職ディーや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。
- 未婚者を対象とした域内婚活イベントを積極的に支援することで、職員の将来生活の安定化を図り、職場定着や離職防止につなげる。
- 職員の子や孫が施設で働く親等の仕事を見聞することで、介護業務に興味と関心を高めるための「子ども参観日」を通年実施する。
- 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。

目標2：計画期間内に、男性職員の育児休業を2人以上、女性職員の取得率90%以上にする。

#### ＜対 策・取り組み＞

##### 令和4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。

## 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が多い職員がいる。  
定時退勤の風土作りが浸透していない。

### 3. 目標と取り組み内容・実施期間

目標 1：令和6年3月までに、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15時間以内にする。

＜対 策・取り組み＞

令和4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意識改革や、全職員への意識づけに努める。
- 管理監督者の事前命令の徹底により、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。