

職員が仕事と子育てを両立させることができ、すべての職員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用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7年3月31日までの 3年間

2. 課題

- ①所定外労働時間の実態が不透明であり、サービス残業の内容の把握ができていない。
- ②年次有給休暇の取得率は上がったが事業所間で格差がある。職員が満足する方法で取得できていない。

3. 内容

目標1：育児休業後における原職または原職相当職への復帰。
そのための業務内容や業務体制等の柔軟な対応の継続

次世代法

<対策>

- 妊娠中の職員や育児休業中の職員のニーズの把握、検討の継続
- 職員のニーズにより夜勤免除、配属先の変更、雇用形態の変更、短時間勤務等、これまで通り柔軟に対応する。
- 子育て中の職員が働きやすい環境やチーム作り、年休取得の促進継続
- 育児休業より復帰の職員を受入れる事業所の拡充の継続

目標2：職員の所定外労働時間を削減する。

次世代法

<対策>

- 所定外労働の原因の分析結果として、全体的には改善がみられているが、各事業所、職種等により差が生じている。問題点を抽出し、差を是正するため環境改善・業務改善・シフトの見直し等を行う
- タイムカードの記録を基に、管理職等がサービス残業の実態を把握し、それぞれの事業所で削減するための対策を講じる。
- 支給体制を整備し必要な所定外労働を申請できる環境を作る。

目標3：働き方改革による年次有給休暇の年5日以上を取得を確実に履行し、前行動計画開始時(令和2年度)対比で平均10%以上の向上を図ると共に、職員の満足度が得られる質の高い年次有給休暇の取得を目指す。

次世代法
女活法

<対策>

- 取得状況は全体的に上がっているが、各事業所、職種、個人等により差が生じている。取得の仕方や差を是正し、職員の満足が得られる取得方法の検討を管理職会議や各事業所会議等で行う。
- 各事業所において年次有給休暇の取得計画を策定し、さらにシフト管理を強化する。