

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7年4月1日～令和12年3月31日までの 5年間

2. 課題

- ①女性職員の育児休業取得実績はほぼ100%だが、男性職員の育児休業取得実績がない。
- ②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。
- ③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。

3. 内容

目標1：育児休業制度を取得しやすい環境を整備し、男性職員の育児休業取得の促進をすすめ1名の取得を目指す。(次世代法)

<対策>

- 男性職員が育児休業を取得しやすい体制の整備。
- 育児休業中の職員の復職後の働き方のニーズの把握、相談体制の強化。
- 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対策を行う。

目標2：時間外労働・休日労働の削減のため、常勤職員一人あたりの所定外労働時間を月平均3時間以下にするよう対策を講じる。(次世代法・女活法)

<対策>

- 勤怠管理システムを導入し、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。
- 各事業所、役職、職種等により差が生じている問題を抽出し、差を是正するため環境改善・業務改善や分担・シフトの見直し等を行う。
- 職員一人ひとりが所定外労働に関し是正意識を持つよう評価面談等で確認を行う。
- 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：現在の取得率を維持しながら、年次有給休暇の年6日以上を取得を目標に、職員の満足度が得られる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たが、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。
- 勤続年数が短く年次有給休暇の付与数が少ない職員に対し、より慎重な年次有給休暇の取得計画を策定する。