

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく行動計画（一体型）

職員が仕事と子育てとを両立することができ、働きやすい職場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ため、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和 5 年 4 月 1 日 ～ 令和 10 年 3 月 31 日までの 5 年間

2. 課題

- (1) 男性職員の有給休暇の取得日数が少ない傾向にある。
- (2) 育児休業の復帰後も、小学校低学年までの勤務時間短縮を望むニーズがある。
- (3) 介護も看護も、求人申込が著しく少ないので、退職者があっても直ぐに職員補充が難しい。

3. 目標と取組内容・実施時期

<目標>					
男性の有給休暇について、年間の平均取得日数を 5 年後には 12 日にする。(令和 4 年対比)					
令和 4 年		年間平均取得日数			計
		正職員	パート職員	嘱託職員	
鮎川園	男性	8.0	0.0	0.0	8.0
	女性	10.7	12.9	9.5	11.6
龍トピア	男性	11.1	8.5	6.0	10.6
	女性	12.0	13.2	15.8	13.1
美山の里	男性	9.7	8.0	9.0	9.6
	女性	11.7	12.6	13.3	12.3
法人合計	男性	9.7	8.3	7.5	9.6
	女性	11.3	12.9	14.1	12.3

<取組内容>

- ◎令和 5 年 4 月～ 令和 4 年の年次有給休暇の取得実績を踏まえ、取得の低い職員について原因分析を行う。
- ◎令和 5 年 6 月～ 取得の進んでいない職員に取得を働きかける。
- ◎令和 6 年 4 月～ 令和 5 年の年次有給休暇の取得率を調査し、取得率の低い職員について原因分析を行う。取得の進んでいない職員に取得を働きかける。
- ◎令和 6 年 9 月～ 年 1 回、3 連続の年次有給休暇を取得できる職員体制を構築する。
- ◎令和 7 年 4 月～ 令和 6 年の年次有給休暇の取得率を調査し、取得率の低い職員について原因分析を行う。取得の進んでいない職員に取得を働きかける。
- ◎令和 7 年 9 月～ 年 1 回、3 連続の年次有給休暇の取得促進を啓発する。
- ◎令和 9 年 4 月～ 令和 7 年の年次有給休暇の取得率を調査し、取得率の低い職員について原因分析を行う。取得の進んでいない職員に取得を働きかける。

<目標>

育児休業中から復職後、子どもが小学校2年生終了時まで最大2時間の勤務時間短縮を可能とし、仕事と育児の両立を支援する。(令和5年2月1日より小学校就学前まで当該時短勤務を認めている)

<取組内容>

- ◎令和9年4月～ 制度の導入について経営会議にて検討を始める。
- ◎令和9年11月～ 制度の導入について理事会の承認を得る。
- ◎令和9年12月～ 育児・介護休業規程を改定するとともに、チラシ・掲示板等を活用するなどして全職員に周知し、制度の対象を拡大する。

<目標>

看護職員の時間外労働削減の取り組みを推進し、5年後には1人の時間外労働を50時間以内(年間)にする。

<取組内容>

- ◎令和5年4月～ 令和4年の長時間労働の状況を取りまとめ、実態把握・分析を行う。
- ◎令和5年8月～ 実態把握・分析の結果を各施設で共有するとともに、各施設で時間外労働削減のための改善策を計画し進める。
- ◎令和6年4月～ 令和5年の長時間労働の状況を取りまとめ、実態把握・分析を行う。
- ◎令和6年8月～ 実態把握・分析の結果を各施設で共有するとともに、各施設で時間外労働削減のための、さらなる改善策を計画し進める。
- ◎令和7年4月～ 令和6年の長時間労働の状況を取りまとめ、実態把握・分析を行う。
- ◎令和7年8月～ 実態把握・分析の結果を各施設で共有するとともに、各施設で時間外労働削減のための、さらなる改善策を計画し進める。
- ◎令和8年4月～ 令和7年の長時間労働の状況を取りまとめ、実態把握・分析を行う。
- ◎令和8年8月～ 実態把握・分析の結果を各施設で共有するとともに、各施設で時間外労働削減のための、さらなる改善策を計画し進める。
- ◎令和9年4月～ 令和8年の長時間労働の状況を取りまとめ、実態把握・分析を行う。
- ◎令和9年8月～ 実態把握・分析の結果を各施設で共有するとともに、各施設で時間外労働削減のための、さらなる改善策を計画し進める。

附則

この行動計画は令和5年4月1日から実施する。

以上