

社会福祉法人やまばと会員光園

次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法 に基づく一般事業主行動計画

当法人の職員が、仕事と子育てを両立させることができ、職員全員が働きやすい職場環境をつくることによって、全ての職員がその能力を十分に発揮できるようするため、次のとおり行動計画を策定する。

1. 計画期間

- ・令和3年1月1日～令和5年12月31日までの3年間とする。

2. 内容

【次世代育成支援対策推進法に基づく目標】

(目標1)

- ・育児休業中でも業務に支障が出ないよう、代替職員を確保する。

(対策)

- (1) 令和3年1月～各種就職説明会等に積極的に参加し介護職員の確保を図る。
- (2) 令和3年4月～ハローワークに対して「大卒求人申込票」を提出し認可後、学校訪問することにより介護職員等の確保を図る。(各事業所の職員と協力し介護職員等の確保を図る。)
- (3) 令和3年6月～ハローワークに対して「高卒求人申込票」を提出し認可後、学校訪問することにより介護職員・調理員等の確保を図る。(各事業所の職員と協力し介護職員等の確保を図る。)
- (4) 令和3年1月～以降も令和2年度と同様常にハローワーク下関や当園ホームページを利用し、代替職員の募集を実施する。
- (5) 令和3年1月～以降も令和2年度に実施した有料人材紹介会社を通じ、常時代替職員の確保を図る。

(目標2)

- ・働き方改革に伴い、年次有給休暇の取得義務化（年6日以上）の管理と年次有休休暇の取得を積極的に推進する。

(対 策)

- (1) 令和3年1月～ 平成31年 4月 年5日の年次有給休暇の取得の義務付けにより、各事業所の年次有給取得を把握すると共に各事業所管理者に対して引き続き周知徹底する。
- (2) 令和3年10月～ 取得状況の確認調査を実施し、未取得者に対して呼びかけすると共に各事業所管理者に対して年次有給休暇の推進を図るよう徹底する。
- (3) 令和4年4月～ 法人の広報及び各事業所管理者からの説明による職員への周知徹底

【女性活躍推進法に基づく目標】

(目 標1)

- ・長時間労働のは正を今以上に積極的に推進する。
年間時間外勤務200～300時間を100～150時間以内とする。

(対 策)

- (1) 令和3年1月～ 理事長から運営会議等を通じ、長時間労働のは正を引き続き各事業所管理者に対して周知徹底する。
- (2) 令和3年5月・11月～ 人事考課実施に伴い長時間労働のは正及び生産性向上に関する評価を適切に行い、昇格昇給の判断材料とする。
- (3) 令和3年4月～各事業所において、時間外が発生する原因を分析・検討する。
- (4) 令和3年6月～時間外が発生する原因を分析・検討した結果、業務の分担の見直しや業務フローを作成するなどして、時間外労働のは正を図る。

(目 標2)

- ・非正規職員から正職員への転換制度の積極的運用を実施する。
令和3年度以降毎年過去の実績を踏まえ、4～5人以上の正職員への転換を図る。

(対 策)

- (1) 令和3年3月～ 人事考課や業務状況を勘案して各事業所の管理者が正職員へ登用の推薦状を作成し、法人本部（総務部）へ申請することにより正職員への登用を実施している。

【過去3か年の実績】

- ・平成30年度 4人（男：2名 女：2名）
- ・平成31年度 4人（男：1名 女：3名）
- ・令和 2年度 6人（男：1名 女：5名）

- (2) 令和3年4月～ 今現在も新入職員及び非正規職員に対して研修を実施しているが、より正職員への転換を図るため研修を充実させる。
- (3) 令和3年10月～上記研修を分析しより成果を上げるための研修体系を見直しする。
- (4) 令和4年4月～以降も上記（1）～（3）のことを継続実施し、正職員への転換制度を積極的に実施する。

以上