

社会福祉法人紫波会 一般事業主行動計画

育児・介護等に関わる職員のみならず、法人全体の育児・介護支援制度への理解を深めることで、多様な人材が安心して活躍できる職場環境の実現を目指すための行動計画を策定する。

計画期間

令和 6 年 6 月 1 日 ～ 令和 11 年 5 月 31 日の 5 年間

内 容

育児・介護を行う職員等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備

目標 1	育児・介護休業法に基づく育児・介護休業等、雇用保険法に基づく育児・介護休業給付や労働基準法などの制度を再度職員に周知する。
(令和6年6月1日~) 対策	育児・介護休業制度に必要な資料を整備し、職員への周知を図る。
目標 2	希望者が育児休業を取得しやすい環境の継続と復帰後における働きやすい職場環境の整備
(令和6年6月1日~) 対策	育児休業取得率 100%の継続と、復帰後においても家庭の事情等により申し出が有った場合においては、本人の希望を確認の上、勤務シフトの配慮及び短時間勤務制度の活用等、仕事と家庭が両立しやすい環境作りを目指す。
目標 3	子育て支援に向けて年次有給休暇の取得や別に定める子の看護休暇を取得しやすい職場環境づくりを目指す。
(令和6年6月1日~) 対策	子育て中の職員が保育園や学校行事等に参加できるよう、申し出が有った場合には、職員間の連携を図り、年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりを目指す。 また、年次有給休暇とは別に子が疾病にかかった場合等、子の世話に専念できるよう、より安心な職場づくりを目指す。
目標 4	仕事と介護の両立の支援に向けて、年次有給休暇の取得や別に定める家族の介護休暇を取得しやすい職場環境づくりを目指す。
(令和6年6月1日~) 対策	介護中の職員が介護に関わる事由により申し出が有った場合には、職員間の連携を図り、年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりを目指す。また、年次有給休暇とは別に継続的に家族の介護が必要となった場合等、家族の介護に専念できるよう、より安心な職場づくりを目指す。
目標 5	毎月の最長残業時間を 10 時間以内とする。
(令和6年6月1日~) 対策	・部署別、職員別の毎月の時間外実施状況を把握し、長時間勤務の職員が発生した部署は職員間の仕事量の均衡を図り、時間外勤務を減らせるような体制の整備を行う。 ・長時間勤務の職員が発生した場合には、健康チェックシートの配布や産業医との面談など、心身の健康状態に異常がないかを確認するための体制の整備を行う。