

社会福祉法人ひだまり

次世代育成一般事業主行動計画（第1期）

策定：2020年10月1日

(1) 行動指針

- 社会福祉法人ひだまりは、年齢や性別、また雇用形態の区別の別なく、仕事と子育てを両立しながら、誰もがやりがいと充実感を感じられる環境整備を進めます。また、仕事と家庭、仕事と育児を両立させる仕組みを整備し、職員の生活を充実させるために次の行動計画を策定します。

(2) 計画期間

2020年10月1日から2023年3月31日までの2年6か月間

(3) 内容

◎仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備

目標1 🏠 福利厚生や休暇制度に関するガイドブックを編集・職員に配布し、制度の周知を図ります

《対策》

- 2021年1月～
  - ・本会の現状調査、分析
- 2021年10月～
  - ・ガイドブックの編集作業・開始
- 2022年4月～
  - ・ガイドブックを職員に配布し、制度の周知を行います。

目標2 🏠 育児・介護休業、子どもの看護や育児休暇、介護休暇を取得しやすく、職場復帰のしやすい環境の整備を進めます

《対策》

- 2021年1月～
  - ・職員のニーズ把握、先行事例等の調査研究
- 2021年4月～

- ・職員プロジェクトを設置し、取組や制度等の検討
- 2021年10月～
  - ・試行実施（育児休業や職場復帰前の職員に情報提供、相談機能の強化、男性も利用できる制度PR他）
  - ・育児休業前後及び育児休業中の職員に対するフォローアップ等の充実を図るなど、育児休業からの円滑な職場復帰を支援します
- 2022年4月～
  - ・導入する制度等を内部会議及び社内報で職員に周知

目標3 📁 子育て職員を応援するためのメニューを検討します

《検討》

- 2022年1月～
  - ・本会内において、衣類、おもちゃ、家具、ベビーカー、チャイルドシートなどの子育て用品のリサイクル斡旋、子育て応援費用助成の検討
  - ・企業間連携による子育て応援についての検討

◎働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

目標4 📁 年次有給休暇の取得促進、全職員が6日以上取得できるようにします

《対策》

- 2022年4月～
  - ・ワークライフバランスの取組として、2022年度は有給休暇の取得目標を6日以上とします。
- 2022年10月～
  - ・前年度及び上半期の取得状況の把握、また年間の勤務体制等を踏まえながら、さらに取得しやすい環境整備の検討
  - ・時間休取得、連続3日の休暇取得に向けて、課題等の把握及び勤務体制等の検討

目標5 📁 多様な働き方ができる、本会独自の働きやすい職場づくりを進めます

《対策》

- 2021年11月～
  - ・職員研修、会議及び委員会における会議時間の短縮（上限90分）

- 2021年4月～
  - ・朝礼や各種会議等のもち方の検討
  - ・ICT機器の導入及びプロセスの見直しによる業務削減、効率化の検討
- 2022年4月～
  - ・働き続けながら子育てを行う職員がキャリア形成を進めていくために必要な業務、働き方の見直し等に関する研修計画の策定、研修の受講他
  - ・所定外労働の削減のための検討
  - ・就学前までの子を持つ職員について所定外労働の免除制度の検討