

次世代育成支援対策推進法 社会福祉法人泉会 行動計画

泉会で働くすべての職員が、仕事と家庭を両立させ長く働くことができる雇用環境整備を行うため、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間 2022年7月1日～2025年3月31日

2. 内容

目標1：全職員へ職場環境（休暇・残業・育児介護休業）に関するアンケートを実施し、現状やニーズ、課題の把握をする。

<対策>

- 2022年7月～ 全職員へアンケートを実施する。
- 2022年8月～ 事務担当者会議で結果を集計、課題を把握し今後の方針案を決め、本部会議にて決定する。

目標2：育児介護休業等の制度の周知、職員の理解を深める。

<対策>

- 2022年10月～ 制度の理解を深めるため、主に管理職を対象とした研修の準備、実施する。
- 2022年10月～ 制度に関する案内を作成し、各事業所で据え置く。
また法人HP等で閲覧できるよう掲載し、周知を図る。

目標3：アンケート結果から適切な対策を検討し、職員の定時退勤・年次有給休暇取得を促進する。

<対策>

- 2023年4月～ 職員の残業時間を調査し、調査結果と合わせて残業を削減できる対策を作成・取り組み、定時退勤を促す。（業務の見直し等）
- 2023年6月～ 年次有給休暇取得状況の見える化方法を検討し、実施する。
（メールや給与明細などに年次有給休暇残数を記載する等）
- 2023年10月～ 年次有給休暇を取得しやすい環境整備のため、目標1で把握した課題から対策を作成し、取得を促す。

目標4：法人独自の次世代育成支援対策推進方法、社内制度を策定する。

<対策>

- 2023年11月～ 調査結果をもとに必要な規程の制定や変更を検討していく。
- 2024年4月～ 規程の施行（新ルール・休暇制度など）。