

職員が仕事と家庭を両立させることができ、職員全員が働きやすい環境を作ることによって、全ての職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次世代育成支援対策推進法に基づき次のような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. 当法人の課題

比較的男性職員の比率が多い法人であり、女性職員の育児休業取得は定着しているが男性職員の取得実績がないこと。また、若手職員からの役職者輩出が少なく、職員の平均年齢が高くなっていること。

3. 目標と取り組み内容

目標①：男性の育児休業等の取得促進を図る

【取り組み】

- ・職員会議において男性育児休業取得制度について説明し周知を図る。（令和5年4月～）
- ・婚姻、配偶者妊娠報告があった際に対象となる男性職員へ取得を促す。（計画期間中）

目標②：有給休暇取得のさらなる向上を図る

【取り組み】

- ・各部署の有給休暇取得状況を確認し、取得率が低い場合は職員の配置人数が適正かどうか検討する。（令和5年4月～）
- ・本人や家族の誕生日、記念日など事前に計画できる日は積極的に取得するよう促す。（計画期間中）

目標③：親の働いている姿を見られる「子ども参観日」を実施する。

【取り組み】

- ・夏休みなど職員のお子様に参加しやすい時期に感染対策を実施した上で開催する。（計画期間中）

目標④：若手職員の役職者輩出・育成強化

【取り組み】

- ・在籍年数3～10年程度の若手職員に対して、リーダー、副主任、主任、生活相談員、ケアマネージャーなどへの職務転換に関する説明と本人の意思確認を行う。（計画期間中）
- ・対象者に必要な研修の受講、資格取得を促し、積極的に支援していく。（計画期間中）