

社会福祉法人天宣会 行動計画

◎職員が継続就業できるよう、妊娠・出産・復職時（職員の配偶者を含む）における支援に取り組むため、次のように行動計画を策定する。

◎職員の育児・介護休業，子の看護休暇，介護休暇，育児のために休暇を取る場合の支援に取り組むため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2024年4月1日～2027年3月31日までの3年間

2. 内容

目標1：妊娠中や産休・育休復帰後の職員のための相談窓口を設置する。

<対策>

- 2024年4月～ 妊娠の事実が判明した時点で、総合介護長または介護リーダー（女性）または事務主任（副主任：女性）が窓口となって支援する。

目標2：妊娠中の女性職員の業務内容について、同じユニット（同じフロアの隣同士のユニット）で働く職員同士で業務範囲を決め、母体に負担がかからないよう配慮する。

<対策>

- 2024年4月～ 妊娠中の急な体調不良などで休む事があっても業務に支障をきたすことがないように、他の職員がカバー出来る体制を維持する。
- 2024年4月～ 妊娠の事実が判明した時点で、直近のユニット会議（所属部所内の会議）で総合介護長または介護リーダー（女性）または事務主任（副主任：女性）が入り、妊娠した女性職員の負担軽減を図る。

目標3：妊娠や出産をきっかけに退職する女性従業員をゼロにする。

<対策>

- 2024年4月～ 育児休暇復帰後は短時間労働を可能とする。
- 2024年4月～ 妊娠や出産をきっかけに退職させることによるデメリットを職場全体に周知する。
- 2024年4月～ 育児・介護休業等に関する規則を職場全体に周知する。
- 2024年4月～ 子供の成長に伴い、短時間労働（非常勤）から常勤職員への転用を推進する。

目標4：職員の家族の介護や育児のために退職する従業員をゼロにする。

<対策>

- 2024年4月～ 育児・介護休業等に関する規則を職場全体に周知徹底する。
- 2024年4月～ 家族の介護が必要になった時や孫の育児が必要になった場合に、短時間労働を可能にする。また、短時間労働（非常勤）から常勤職員への転用を推進する。
- 2024年4月～ 家族の介護が必要になった時や孫の育児をきっかけに退職させることによるデメリットを職場全体に周知する。
- 2024年4月～ 家族の介護が必要になった時や孫の育児の休暇を取りやすいように他の職員がカバー出来る体制を作る。

目標5：サブリーダー的な立場の職員への昇格意欲の喚起、またはリーダーとして必要なマネジメント能力等を習得するための研修への参加を支援する。

<対策>

- 2024年4月～ 中堅職員（入職3年以上または経験技能がある介護福祉士）を対象に、外部研修を受講する機会を提供し、リーダーへの昇格意欲を喚起する。
- 2024年4月～ 実務経験3年以上で介護福祉士の受講資格が得られた職員に対して資格の取得を促し、事業所を通して実務者講習の申し込みの支援、学科試験に全員合格できるように支援する。

目標6：三歳以上の子を養育する労働者に対する所定外労働の制限、短時間勤務制度、始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度

<対策>

- 2024年4月～ 所定外労働は原則としてしないが、やむを得ず必要な場合は、当該職員が労働可能な日時に振り返ることができる。
- 2024年4月～ 三歳以上の子を養育する労働者の短時間労働を可能にする。
- 2024年4月～ 三歳以上の子を養育する労働者は、事前に施設長の許可を得て始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げすることが出来る。

目標7：希望する労働者に対する職務や勤務地等の限定制度

- 2024年4月～ 特別養護老人ホーム、ショートステイ配属の介護職員が、日曜日が定休日のデイサービスセンターへの異動を希望する場合は可能な限り配慮する。
- 2024年4月～ 特別養護老人ホーム、ショートステイ配属の介護職員が、日勤帯または夜勤帯のみの勤務を希望する場合は可能な限り配慮する。
- 2024年4月～ 天宣会グループ内の施設への異動（転籍）を希望する職員の支援をする。

目標8：所定外労働の削減のための措置

- 2024年4月～ ノー残業デーを月1回設定する。

目標9：介護職未経験者のミスマッチングを防ぐ為、トライアル雇用等を実施する。

- 2024年4月～ 職場体験やボランティアでの体験を通じて、介護職員として採用につなげられるように支援する。また、特別養護老人ホームとデイサービスセンター、ショートステイへの配属先の適正を見極める為、ジョブローテーションを行う。