

社会福祉法人宿河原会 行動計画

仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境を整えることによって、すべての職員がその能力を十分に発揮できるようにする為（目標1～3）、また、女性の就業継続を促進し、さらに活躍できる職場環境を整備する為（目標4）、次のように行動計画を策定する

1. 計画期間 令和8年4月1日～令和11年3月31日までの 3年間

2. 内容

目標1：ライフイベントを迎えても、各職員が能力を十分に発揮できるようなキャリアデザインに注力し、情報提供や面談などを通じて、個々の事情に応じた仕事と家庭の両立を支援する。

- <対策> ● 令和8年4月～両立支援制度の対象となる職員について、利用の意向を個別に確認し、子や各家庭の事情を考慮したうえで、事業場の状況に応じた配慮を行う。
- 令和8年4月～計画期間中に育児休業の対象者となった男性職員に関して、育児休業取得率の目標値を50%とする。

目標2：ワークライフバランスを考慮した労働環境改善について、職員が積極的に参加できる取り組みを講じつつ、働きやすい職場づくりを実践する。

- <対策> ● 令和8年4月～「連携会議」「衛生推進者会議」「働きやすい職場づくり会議」など、働き方に関する定期的な話し合いの場を設ける。
- 令和8年4月～変形労働時間制の活用やICT化による生産性向上をはかり、正職員の時間外労働および休日労働の合計時間を、一人当たり各月平均30時間未満とする。

目標3：SDGsを踏まえた意識啓発などにより、職員がお互いの職務を認め合うことで能力等に応じた役割を向上させ、明朗な労働環境および法人の持続的な発展を目指す。

- <対策> ● 令和8年4月～職員による「SDGs会議」の開催。
- 令和8年4月～安定した生活リズムにより心と体の健康を維持し、ストレスを感じさせない職場形成に努めることで、子ども達が安心して過ごせる質の高い保育環境につなげる。

目標4：職員が長期にわたってキャリアを重ねたいと思える職場環境の構築に向け、管理職および主任職員に対して、法人研修を年間2回以上実施する。

- <対策> ● 令和8年4月～施設による偏りがない労働環境を念頭に、法人組織の一員として、職員ひとり一人が不安なく前へ進めるよう方向性を導き出す。
- 令和8年4月～各施設の「内部環境」「外部環境」を分析することで改善策を洗い出し、着想したアイデアの実行・修正を重ね、やりがいと魅力を備えた働き方を創出する。