

制度の概要：一般事業主行動計画（以下「行動計画」）とは、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）に基づき、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、(1) 計画期間、(2) 目標、(3) 目標達成のための対策及びその実施時期を定めるものです。従業員 101 人以上の企業には、行動計画の策定・届出、公表・周知が義務付けられています。

社会福祉法人ひかり福祉会 行動計画（更新一回目）

全職員が定時退勤できる仕組みを創意工夫・実践していくことで、仕事と家庭・プライベートとの両立がしやすい職場環境を作っていく。さらに仕事をする上で心のゆとりを保つことは、ゆったりとした心持ちで子どもたちに接したり、より良い仕事内容につながる。そのために次のような行動計画を策定する。

1. 計画期間 2021年4月1日～2024年3月31日までの3年0か月

2. 内容

目標1：NCTの定着とさらなる拡充【時間外労働の抑制】（前回の目標1）
NCTの拡充【業務効率化、時間外労働の抑制】

対策

- 2018年11月～最低1ヶ月に半日は、NCTを組み入れる。今年度かけてNCTを定着させると同時に、さらなる拡充のための検討をする
- 2019年4月～加えて平均して週に一回はNCTを取り入れてみる
- 2020年4月～試行錯誤、改良を加えて園に見合ったNCTを構築していく
- 2021年4月～前回からの取組の成果により、現在は最低1ヶ月に0.5日2回を計画的に次月の勤務割表に組み入れることができるようになった。確実に継続していく。
加えて週に一回、1時間程度のNCTを勤務割表に明記し、実践していく。
- 2022年9月～さらに随時の短時間NCTを、0～2歳児までのクラス担当者は週に1時間、3歳児以上クラス担当者は週に2時間程度確保できる働き方を考え、制度として勤務割表に明記できる仕組みを構築していく。

目標2：有休を年間20日間取得する（時間休の年間最大合計5日間を含め）。【リフレッシュの機会・子の行事等への参加増進】※対象はフルタイム職員

対策

- 2018年11月～取得状況の実態把握と分析。
- 2019年4月～計画的な取得に向けて、実行するための阻害要因等を取り除いていく。
- 2020年4月～計画的な取得の定着と、さらに、次なるステップ＝毎月2日程度の有休（計画的と園児の登園数によって直前に決まる有休を合わせて）を目指していく
- 2021年4月～2020年度4～1月までの実績は、保育教諭月平均1日未満（0.9日）（時間休は含まない）であった。2021年度は1ヶ月平均1.0日（時間休は含まない）取得できるように年間行事内容を精査・工夫する。また、当年度有給休暇日数と前年度繰り越し日数を合計して20日以下の職員には、最大5日間、当年度限りの有休休暇を付与する。
- 2022年2月～1ヶ月平均1.5日（時間休は含まない）取得できるよう行事の工夫、保育教諭の全体的での動き、業務の効率化を考えていく。
- 2023年4月～前年度までの反省を踏まえ、年間20日取得できるようさらに創意工夫していく。

※参考：前回行動計画期間

2018年11月1日～2021年3月31日までの2年5か月