

社会福祉法人悠生会 行動計画

職員自身のライフステージやキャリアプランを尊重し、いきいきと働ける環境をつくることによって、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ため、次のように行動計画を定めます。

1) 計画期間

令和7年4月1日～令和9年3月31日（2年間）

2) 内容

■ 次世代育成支援法に基づく目標

目標 1	メンター制度や外部の産業カウンセリング制度を展開・拡充し、職員のメンタルケアを強化する。
------	--

- 令和7年4月～ メンター制度、外部の産業カウンセリング制度の周知
 - ・ チラシ作成・配布し制度の周知を図る。
 - ・ 外部カウンセラーによる、勤続3年未満職員の面談実施
- 令和7年6月～ メンター・メンティー研修の実施
- 令和7年11月～ ストレスチェックの分析
 - メンタルケアが特に必要な職種・部署など特徴を捉え課題を認識する
- 令和8年2月～ 事業所内でアンケートを実施。制度の周知度や改善点などをまとめる。
- 令和8年4月～ メンター制度、外部の産業カウンセリング制度の再周知

目標 2	男性の育児休業取得率を30%以上に引き上げ、くるみん認定取得を目指す。
------	-------------------------------------

- 令和7年5月～ 男性育休制度の周知を目的とした研修を実施
- 令和7年11月～ 育休を取得した男性職員1名にインタビューを行い、当会のSNSなどの広報ツールで紹介する。
- 令和8年3月～ 育休取得状況の確認
- 令和9年3月～ 育休取得状況の確認、次年度に向けての対策を検討する。

目標 3	フルタイム労働者（週 40 時間勤務）の時間外労働の平均が毎月 30 時間未満になるようにする。
------	--

- 令和 7 年 4 月～ 毎月の衛生委員会で、時間外労働が 45 時間を超えた職員の人数を共有し、長時間労働の削減に向けた意識を高める。
- 令和 7 年 11 月～ ストレスチェックの結果や時間外労働の推移を分析し、疲労の蓄積が見られる職員へ産業カウンセラーによる面談を勧奨する。
- 令和 8 年 3 月～ 時間外労働の推移を確認し、次年度に向けた対策を検討する。

■ 女性活躍推進法に基づく目標

目標 1	女性管理職割合 65%を維持する。
------	-------------------

- 令和 7 年 5 月～ 働き方選択制度の認知度を確認、再周知を行う
- 令和 7 年 6 月～ 管理職の者、もしくは今後管理職昇格が期待される者への研修を年間 3 つ以上実施する。
- 令和 8 年 1 月～ 次年度からの転換に向けて昇格試験を実施

目標 2	パート職員から正職員への転換、または派遣職員から直接雇用への移行を促進し、期間内に非常勤職員のキャリアアップを 1 名以上実現する。
------	--

- 令和 7 年 5 月～ 転換制度の周知
- 令和 8 年 12 月～ 所属長から非常勤職員へ、キャリアアップの提案を実施
- 令和 9 年 1 月～ 次年度からの転換に向けて昇格試験を実施