

社会福祉法人雲南ひまわり福祉会行動計画（次世代法）

当法人では、「安心して働ける職場づくり・職場への定着支援」を念頭に雇用環境の充実に取り組んでいます。今後も、スタッフのみなさんにとって、ワークライフバランスのとれた雇用環境の整備を図り、その能力を十分に発揮していただくことで、サービスの質の向上に繋げていくために、この行動計画を策定しました。

スタッフみんなが安心して働ける職場にしていきたいと思います。

1 計画期間 平成31年1月1日～平成33年12月31日までの3年間

2 取り組む内容

【行動目標Ⅰ】 スタッフの平均勤続年数を3年伸ばします。

【基本的スタンス①】

○ 非正規スタッフのみなさんを対象に、働き方の改善を図ります。

〈取り組み〉

平成31年1月～ 非正規スタッフのみなさんに実施したアンケートの調査結果を踏まえ、就業規則・給与規程等の改正案の具体的な検討します。

平成31年2月～ 検討してきた上記規則等の改正案について、非正規スタッフのみなさんに対し説明会を実施します。

上記説明会を実施した後、再度改正案を検討します。

平成31年3月～ 改正案を管理者会並びに理事会にて諮ります。

平成31年4月～ 改正規程の施行。

【基本的スタンス②】

〈取り組み〉

○ 法人独自の特別な年次有給休暇制度を新たに創設し、有給休暇の取得が更に促進されるよう努めます。

〈取り組み〉

平成31年1月～ 就業規則の改正案の具体的な検討を行います。

平成31年2月～ 検討してきた改正案について、説明会等により事前に周知します。

平成31年3月～ 改正案を管理者会並びに理事会にて諮ります。

平成31年4月～ 改正規程の施行。

【基本的スタンス③】

〈取り組み〉

- 所定外労働を削減するため、部署ごとの業務の精査を行い、業務の改善を図ります。

〈取り組み〉

- 平成31年1月～ 管理者会を通じ、部署ごとの業務の精査について説明し、各部署ごとに問題点・課題等の検討を行います。
- 平成31年2月～ 管理者会にて、部署ごとの問題点・課題等の共有化を図り、その後スタッフ会議にて同様に共有化を図り、改善・解決策の検討を行います。
- 平成31年4月～ 具体的な実践（ワークライフバランス実践への周知、ノー残業デーの徹底実施、業務時間外のガイドアナウンスの導入、業務省力化のためのソフトの導入等）

【基本的スタンス④】

〈取り組み〉

- スタッフの子どもを対象に塾のような時間（Time To Prepare（準備のための時間））を提供します。

〈取り組み〉

- 平成31年1月～ 事前アンケートによりニーズ調査を行った内容を踏まえ、試験的に実施します。
- 平成31年3月～ 試験的に実施したことを踏まえ、事業計画（案）を作成し、管理者会並びに理事会に諮ります。
- 平成31年4月～ 本格実施

(※) 主たるニーズとして、以前から『塾のようなことを実施してほしい』、『託児所のようなものを設けてほしい』など声がありました。

【行動目標Ⅱ】 スタッフのキャリアアップに向けた取り組みを行います。

【基本的スタンス①】

- 他の法人が経営する施設・事業所等において実習又は研修（以下「外部研修」といいます。）の機会を与えることにより、スタッフのスキルアップを図り、就労意欲の向上とキャリアアップを支援します。

〈取り組み〉

平成31年4月～ 外部研修の広報のため、ビラを作成し、外部研修を受講する魅力を発信し、受講を奨励します。

【基本的スタンス②】

- 働きながらスキルアップしたい旨のニーズに応えるため、これまで続けてきた法人事務局長によるミニ講座（スキルアップミーティング）を継続して実施し、スタッフのスキルアップを図り、就労意欲の向上とキャリアアップを支援します。

〈取り組み〉

平成31年1月～ 平成31年度の事業計画に盛り込むため、学びたいことのアンケート調査を行います。

平成31年2月～ 上記アンケート調査を踏まえて、事業計画（案）を作成します。

平成31年3月～ 事業計画（案）について、管理者会並びに理事会に諮ります。

平成31年4月～ 法人事務局長によるミニ講座（スキルアップミーティング）実施。