

社員が仕事と子育ての両立を実現させることができ、すべての社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策定する。

1. 計画期間 令和8年 3月 1日～ 令和12年 2月 28日までの 5年間

2. 内容

1) 業務効率目標を数値化し、時間外労働の削減と生産性向上を達成する。

2026年4月～

【目標】 業務効率 10%引き上げ、時間外労働を0にする。

【対策】

- ・ 職員の能力に基づいた配置と業務内容の最適化を実施する。
- ・ 時間外労働にならぬよう、業務を代われる体制を構築する。

2027年4月～

- ・ 施設ごとに業務効率目標を数値化し、目標達成率を確認する。

2) 女性の活躍推進に関する取り組み促進

2026年6月～

【目標】 各施設に管理職（施設長、施設長代理）2名の配置の実現

【対策】

- ・ マネジメントができる職員の教育を行うため研修の実施をする。
- ・ 管理職を中心とした施設間交流の場を設ける。

3) 男性職員の採用促進

2026年4月～

【目標】 男性職員在籍0名（2025年現在）のため、男性職員を採用し、管理職に引き上げる。

【対策】 管理職員が責任をもって施設運営ができるよう、法人との密な連携が取れる体制を構築する。

4) 年次有給休暇の取得促進

2026年4月～

【目標】 年次有給休暇の取得が個人に偏っている状態を解消、職員全体で70%以上消化を目指す。

【対策】

- ・ 職員間で偏りが見られる場合、取得を平均化するため取得できていない職員を優先的に取得させる。
- ・ 妊婦検診のため、また介護のため、早退及び遅刻は施設の配置が問題ないことを条件に事前申請が直前であっても、本人の希望があれば有給休暇として処理する。

5) 子育て支援

2026年4月～

【目標】 仕事と子育てを両立するための支援を行う。

【対策】

- ・ グループ法人保育所の共同利用を推進する。利用する職員に対し、一部保育料を会社で負担する。
- ・ 社員が育児休業から復帰した場合、短時間勤務及び週1回のテレワーク勤務を認める。