

## 一般事業主行動計画（社会福祉法人 にじの会）

職員一人ひとりが自主的に能力向上とその発揮に取り組み、利用者の喜びと職員本人の成長を実現し、様々なライフステージにおいてやり甲斐、働き甲斐ある職場環境とするために以下の目標を定め、行動していく。

1. 計画期間 2021年4月1日～2023年3月31日 までの2年間

2. 内容

目標1. 有休、年休の計画的取得促進。

年3回の帰省期間のほか、自己のライフステージに合わせた計画的な休日取得を推進し、子育てを中心とした家庭での役割を十分に果たせるようにする。

【対策】

2021年 4月～ 年度の OJT 目標、上期行動目標の設定面接時に上期休日取得計画を上司と部下で共有する。

2021年 7月～ 上期3ヶ月経過時点で計画進捗状況を確認し、必要に応じて以降の取得計画を修正する。

2021年10月～ 下期行動目標の設定面接時に上期休日取得状況を振り返り、下期の休日取得計画を上司と部下で共有する。

2022年 1月～ 下期3ヶ月経過時点で計画進捗状況を確認し、必要に応じて以降の取得計画を修正する。

2022年 4月～ 上記に示した年度の PDCA サイクルを回して目標達成を図る。

目標 2. ライフステージの変化に対応した人事制度の設計と運用推進による職員定着の推進。

リクエストの多い産休育休、介護休業懇談会の継続開催、新たに実施する懇談会での要望を反映した「多様な働き方に対応した人事制度」を整え、安心して働き続けられる職場環境を整える。

【対策】

2021年通期～ 職員の多様性に伴う様々な働き方に関する懇談会  
自由発想による新たな懇談会、悩み共有型懇談会  
産休育休懇談会、介護休業懇談会、自己申告 等  
を通じた「多様な働き方に対応した人事制度」構築

2022年通期～ 新制度の運用  
各所懇談会、自己申告の継続実施とフィードバック  
働きやすい職場環境に向けた要望の収集と制度改定

目標3. 若年層中心のキャリアパス設計と職員の自発的なキャリア形成を両立させた人材育成の推進。  
職員個々が中長期の目標を持ち、その実現のためにどのように知識、経験を積み多様な支援力を培いたいかを考え、その行動を積極的に評価して登用する仕組みを作る。

【対策】

2021年度通期～新任職員を中心とした若年層の人事制度説明会開催

⇒法人が展開している事業の多様性とそれぞれの事業に必要な支援力の理解とキャリア形成の重要性理解を図る。

マネージャー研修に人事制度運用のポイント解説を追加

⇒職員個々のキャリア支援と適性を踏まえた育成登用プランを作成。

所内研修・外部研修の充実、OJTの充実を図る。

全職員が定期的にキャリアプランを設計し、支援力の高まりに応じた配置に反映する。

2022年度通期～前年度の取組み状況とその課題に基づきキャリア形成支援策を改善。

目標4. シニア層の新たな働き方の制度化。

キャリアの充実を組織ノウハウに結び付けることを視野に入れ、シニア層の経験を組織全体の支援力向上に活かす制度を整え、65歳までの継続雇用の充実も図る。

【対策】

2021年 4月～ シニア層の新たな働き方の制度検討開始

⇒制度の基軸は現職能資格制度とし、勤務日、勤務時間、配置等の希望に配慮した制度を中心に検討。

シニア層が培ってきた知識、経験の組織への移植

⇒組織全体の支援力向上と本人のやり甲斐を実現

2021年10月～ 新シニア制度の運用開始

60歳までのキャリアパスを通じて培ってきた本人の強みを活かし、65歳まで明確な役割を持って働き続けることができる制度とする。

2022年度通期～前年度の取組み状況とその課題に基づき制度運用の充実を図る。