

社会福祉法人 大津ひかり福祉会 行動計画

笑顔つながる未来を信じて。
“Developing the next generation”
～ HIKARI～

ひかり保育園 一里山ひかり保育園 大將軍ひかり保育園

超人材（保育士）不足の情勢を生き抜き、職員を確保定着育成することで、人材を人財に。
職員が仕事と自らの生活をエンジョイさせ、職員全員が相互に働きやすい環境をつくることによって、全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、以下に行動計画を策定する。

* 計画期間 令和2年4月1日 から 令和7年3月31日 までの5年間

* 内容

目標：旧態依然ではなく温故知新、両立支援につながる業務体制の見直しを行う。

国内事業と国民生活を支え育む使命感を持ち保育所事業を安定して供給する為に、職員組織・職員各自の職務能力を担保、安定した職員集団を形成する。能力を担保された職員の定着化がすすむことで、互いに助け合い、安心して仕事と私生活を両立、及び相互の能力開発の支援を樹立できるようにする。

その前提として、各年度の離職率を7%以下とする。

女性活躍の職場として、重職に占める女性の割合を40%以上とする。

職業生活と家庭生活との両立に資する為、有給休暇取得率を職場内平均80%以上とする。

【 目標を達成するための方策と実施時期 】

- 健康経営を意識し、職員の心身の健康維持向上につながる取り組みに事業所として力を入れ、エネルギッシュな組織力を高める。
→令和2年4月～実施
- 職場内の意識啓発等によって日々の残業ゼロ、行事前残業の削減。
→令和2年4月～実現への取り組みと体制が整いつつあるが、事業場や人によって漏れないように更にすすめる。
- リフレッシュ休暇の取得で仕事にメリハリをつける。休みを取りたい希望をさく。有給休暇の取得を促進する。
→令和2年4月～職員相互に協力し合い誰もが実現できるようにすすめる。
- 職員の積極的なスキルUP、能力開発を推進する。マネジメントを含めキャリアアップ研修制度を活用、その他研修・自己評価・資格取得・会議・面談などを通して専門性と人間力を向上する。事業所はそれらを評価・支援する。
→令和2年4月～本格実施
- チームで仕事をする風土体制を構築することで、各人の両立支援につながる。職員間のチームワークを向上し、助け合い努力して常にベストパフォーマンスを行う体質づくりを進め、最小の努力で最大の成果を創るチーム力を養う。報告・連絡・相談の習慣を徹底し、職場の調和を尊重する組織人としてのモラルを培う。職員のレクリエーション、交流会の場を提供する。短時間集中の話し合い、ミーティングの機会を大事にする。
→令和2年4月～実施
- どの施設、いかなる場面、誰であっても安定した業務をこなせるようにシンプルなマニュアルの整備をすすめる。マニュアルとは決して手引書に限らない。正に生きたノウハウである。適正で透明性の高い業務マニュアルを備えることで、業務の普遍化によるリスクの軽減、及び日常的事務作業を含めた業務の能率向上による職務負担の軽減、並びに信頼性の高い安定した施設運営につなげる。
→令和2年4月～適宜実施
- 法人内3施設での人事異動を推進する。施設のカベを取り除き1法人一体として3施設の職員配置を行い、3施設の適正で安定した業務運営を構築する。安定施設には安心がおのずと備わる。
→令和2年4月～計画検討、令和3年4月～適宜実施
- インターンシップやトライアル雇用等を通じた若年者及び無資格者等の就労・資格取得を支援し、安定就労・自立した生活を推進する。これにより多彩な人材の開発・育成を促進し人財の確保定着育成に導く。
→令和2年4月～実施
- 日々笑顔で仕事に励み、仕事への弾みをつけ、更には積極的に「職種職場の魅力」を自覚、これをひろく広報することで企業イメージをUPそしてブランド化へ、職員の自信と新規就職希望者の増大を図る。能力経験の蓄積で職員層を厚く充実させ、人員を安定させることで組織強化を狙いとする。職員が休暇を取得しやすく、又、産休や介休等からの職場復帰をなし易い環境整備をすすめる。
→令和2年4月～順次実施