

平成31年4月～各種休業からの復職前に事前相談・職場見学を実施する。
平成31年4月～休業・復職に関する相談窓口を事務局に設置する。

- (3) 職員のキャリア形成のための人事制度を導入し、役割基準に基づく等級制度と公正な評価制度を整備・運用します。
平成31年4月～本格付けに基づく目標援助制度を運用する。
平成31年4月～各職種におけるキャリアモデルを例示し、キャリア形成を支援するために階層別の研修を実施する。
2019年6月～新規昇格者を対象とした考課者訓練を実施する。
- (4) 働きやすい職場風土の醸成のため、ハラスメント防止研修・ストレスマネジメント研修を実施し、計画期間における目標受講率を80%とします。
平成31年4月～労働問題に係る相談窓口（事務局長）の存在を周知し、課題解決の手順を明示する。
2019年9月～全職員を対象として各種ハラスメントを防止するための研修を年4回程度実施する。
2019年9月～ストレスマネジメントに関する内部研修会を提起開催する。
- (5) すべての事業所で年次有給休暇の取得率を向上させます。
2019年5月～事業所別年次有給休暇取得率を周知する。（参考：平成29年度全事業所平均取得率61.5%）
2019年5月～「年次有給休暇の計画的付与」の導入を検討する。
- (6) 事業所内保育所等、子育てする職員を支援し、求職者に訴求する保育事業の整備を検討します。
平成31年4月～共生型サービスの開設も視野に入れて、子育て支援のための施策について検討をすすめる。

以上