

一般事業主行動計画

次世代育成支援対策推進法

ワークライフバランスの実現を目指し、職員が仕事と生活の調和を図りやすい雇用環境を整備し、それぞれが持つ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 7 年 4 月 1 日～令和 12 年 3 月 31 日までの 5 年間

2. 計画内容

目標 働き方改革による年次有給休暇の年 5 日以上を取得を確実にし、全体的な有給休暇の取得率についても 80%以上を維持できるようにする。

対策 各事業所の有給休暇取得率を管理者へお知らせする。また、働き方改革など法改正の趣旨について理解を深めてもらうよう管理職を対象とした会議にて案内を実施し、職場全体の有給休暇の取得率を向上していく。

参考 「就労条件総合調査」(厚生労働省)

令和 5 年 労働者一人あたりの有給休暇取得率： 62.1%

令和 5 年 社会福祉法人小倉新栄会の有給休暇取得率：84.7%

女性活躍推進法

女性職員が多い職場のため、人材不足の部署においては子育てをしている女性職員にも負担がかかっており、仕事と家庭の両立支援に特に課題がある。家庭での生活が充実することは職員が持てる能力を十分に発揮でき、職務能率の向上にも繋がる。女性の職場における活躍を推進するため次のように目標を設定する。

1. 計画期間 令和 7 年 8 月 1 日～令和 12 年 3 月 31 日までの 4 年 8 か月間

2. 計画内容

目標① 女性職員が安心して出産・育児・復帰ができ、長期就業ができる環境を整備する。

対策 育児休業法等法改正に基づく諸制度の周知や情報提供及び相談体制の整備をしていく。

目標② 男性職員の配偶者の出産に伴う特別休暇や育児休業等の取得を推進し、育児参加の促進を図る。

対策 出産前後における男性の育児参加が女性の負担軽減に果たす役割は重要で、女性活躍の支援となる。配偶者の出産に伴う特別休暇や育児休業制度において男性も育児休業を取得できることを周知し、休暇の取得しやすい環境の整備に努める。