

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく
熊本県社会福祉事業団一般事業主行動計画

当事業団では、子育てを行う職員や女性職員をはじめ、すべての職員が心身の健康及び仕事と生活のバランスを保つために、働きやすい環境を整えることによって、その能力を十分に発揮できるよう、次のとおり行動計画を策定します。

1 計画期間

令和4年4月1日～令和9年3月31日（5年間）

2 目標と対策

- (1) 年次有給休暇の取得の促進 【次世代育成・女性活躍】
〈目標〉計画的な業務実施により月に1日以上取得するよう努める。
〈実施〉令和4年4月1日～
- (2) 育児休業・介護休業等の取得の推進 【次世代育成・女性活躍】
〈対策〉職員に対し、就業規則、育児休業に関する規程及び介護休業に関する規程に定める各種制度を周知し、制度の利用促進を図るとともに、改正育児・介護休業法（4月施行）に的確に対応する。
〈目標〉看護休暇及び介護休暇の取得事例0件を解消する。
〈実施〉令和4年4月1日～
〈目標〉改正育児・介護休業法の10月施行に対応するために関係規程を整備する。
〈実施〉① 令和4年7月まで 「育児休業等に関する規程」の改正案の検討
② 同 8月 ①について顧問の社会保険労務士法人に内容確認依頼
③ 同 改正案について職員代表者の意見聴取
④ 同 9月下旬 改正案を理事会に提案
- (3) 不妊治療と仕事の両立を支援する風土づくり 【次世代育成・女性活躍】
〈対策〉不妊治療に対する職員の意識啓発及び助成制度の周知に努めるとともに、治療について相談しやすい風土と時間単位や半日単位の取得も含めて年次有給休暇を取得しやすい職場づくりに努める。
〈実施〉令和4年4月1日～
- (4) 働き続けられる職場環境づくり 【次世代育成・女性活躍】
〈対策〉ハラスメントのない職場づくりに努めるとともに、職員のメンタルチェックの実施や嘱託産業医の導入等による職員の健康管理・相談体制の充実を図る。
また、病気や傷害等の療養のために休業した職員が可能な限り引き続き就業できるよう、職場に復帰するための支援制度を設ける。
〈実施〉令和4年度中に検討
令和5年度中の導入を目指す
- (5) 職場体験等の受入れの促進 【次世代育成】
〈対策〉地域の学校、専門学校、大学等と連携し、職場体験学習やインターンシップの受入れを業務に支障のない範囲で積極的に推進する。
〈実施〉令和4年4月1日～