

社会福祉法人 明峰会 一般事業主行動計画

職場と家庭の両方において男女がともに貢献することができる職場風土を醸成し、意欲のある職員が仕事と家庭を両立させながら職場で十分に能力を発揮し、活躍することができる基盤づくりを行うため、次世代育成支援対策推進法に基づき次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

令和3年7月1日 ～ 令和8年3月31日

2. 内容

●目標 1 (次世代法)

育児・介護休業法に基づく育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業など諸制度や妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保について、労働者に対する制度の周知や情報提供

【 対策1 】

※対象職員への制度の概要等の説明及び周知、書面での交付

※相談窓口を設置し対象者に対する助言の実施

●目標 2 (次世代法)

子どもが生まれる際及び子どもが生まれた父親の休暇の取得促進

【 対策2 】

※職場環境改善委員会等での説明と周知、書面での交付

※妻が出産した男性職員についても積極的に育児休暇の取得を促す

●目標 3 (次世代法)

有給休暇の取得を促進するため、年間10日以上有給休暇を付与している職員の取得目標日数を6日以上とする。

【 対策3 】

※以下の2点について所属長に周知し有給休暇取得に対し協力を求める。

①10月の職場環境改善委員会において取得率を周知する。

②10月時点で10日以上有給休暇が付与されている職員のうち3日以上取得ができていない職員に対し、有給を取得するよう時期を指定する。

●目標4 (次世代法)

若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会を積極的に行い、更にトライアル雇用等を通じた雇入れ、適正な募集・採用機会の確保その他の雇用管理の改善

【 対策4 】

※大学生のインターンシップ、地域の専門学校生、高校生、中学生などに対し、実習や就業体験機会を積極的に提供する

※ハローワーク等の機関と協調して、若年者に対する就業機会提供を積極的に受入していることを、法人内、各事業所へ周知徹底を図る。