

社会福祉法人 東松山市社会福祉協議会
次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法に関する一体型行動計画

策定日：令和7年3月17日

当会では、女性職員のみならず、全職員が職業生活において十分に能力を発揮し、活躍できる雇用環境づくりを進めるため、行動計画を定めます。また、ワークライフバランスの考えを大切に、全職員が仕事と生活の調和を図り、それぞれの能力を十分に発揮して意欲的に仕事に取り組むことができる職場環境づくりを進めていきます。

1. 計画期間 : 令和7(2025)年4月1日 ~ 令和12(2030)年3月31日

2. 当会の課題

- (1) 就業規則の特別休暇や育児・介護休業等に関する規程など、職員に対する周知は行っているが、実際の勤務や復職などのイメージが持ちにくい。
- (2) 女性の育児休業は100%に対して、男性職員の取得が少ない。

3. 目標と取組内容

目標①	妊娠した職員について、当協議会の育児・介護休業等に関する規程及び、就業規則の特別休暇について周知をし、該当職員が適切に利用できる環境を整えます。
対応	出産を控えた職員へ、産前産後休暇、育児休業、復職に向けた流れを分かりやすくしたフローチャート、育児プラン及び関係規程等を添付し、提供する。このことにより、出産から育児休業、復職までのイメージを作ってください。
今後	フローチャート等を用いて、出産を控えた職員へ提供し、今後の流れを把握していただく。

目標②	男性職員における育児休業取得者を1人以上とする。
対応	現在、当法人では女性職員については育児休業の取得者は希望者全員となっています。男性職員の育児休業取得者を1人以上とし、男性職員の育児参加を進め、女性の活躍に資するようにする。
今後	4月の育児・介護休業法の改正に伴い、法人の規程について変更します。これに併せて、男性職員の育児休業取得の促進について、社内掲示板にて周知を行います。また、該当する職員が出た際は、個別説明等の時間を設けて、制度を説明していきます。

目標③	当協議会の育児・介護休業等に関する規程を周知し、育児や介護休暇、休業等が適切に利用できる環境を整えます。
対応	育児・介護休業等に関する規程の周知をし、必要な時に適切に利用できる環境の周知を行います。
今後	育児・介護にかかる休暇、休業が必要となる職員が適切に利用できる環境作りに継続的に努めます。