

次世代育成支援対策への取組

■一般事業主行動計画の公表について

「次世代育成支援対策推進法」に基づき、日本老人福祉財団において職員が仕事と子育てを両立でき、働きやすい環境となるよう「一般事業主行動計画」を策定しましたので、紹介します。

1. 計画期間

令和5年4月1日から令和8年3月31日まで

2. 内容

【目標1】: 計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする。

男性職員・・・計画期間中に1人以上取得すること。

女性職員・・・取得率を90%以上にする。

<対策>

○育児休業制度や運用について、管理職へ研修を実施し、また社内報、説明会を実施し職員へ育児休業制度の周知徹底を図る。妊娠中や産後の女性従業員の健康の確保について、制度の周知や情報提供、相談体制の整備を実施し、支援する。

【目標2】: 年次有給休暇取得率を令和元年度各施設別における実績から、令和5年から14日の取得を維持することを目指す。

<対策>

○有給休暇取得状況を集計し、周知する。事務管理課長を中心に取得推進を図る。

○月1日および連続取得を推奨する。社内報や説明会によって周知を図る。

【目標3】: 所定外労働時間を毎月平均12時間以下でおさえる

<対策>

○IT 技術等を活用して働き方改革を推進する。

○ノー残業デーの開始、残業の片寄りを減少させるための分析・調整、社内報による職員への周知徹底を図る。

女性活躍推進対策への取組

■一般事業主行動計画の公表について

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、日本老人福祉財団において女性職員の活躍の推進を図るよう「一般事業主行動計画」を策定しましたので、紹介します。

1. 計画期間

令和3年4月1日から令和6年3月31日まで

2. 内容

【目標1】：管理職に占める女性労働者の割合35%以上を目指す

対策：施設を超えた職階等(主任・課長)に応じた女性職員の交流機会を持ち仕事と家庭の両立等の情報を共有する。

【目標2】：男女別の育児休業取得率

男性職員・・・計画期間中に1人以上取得すること

女性職員・・・取得率100%を維持する

対策：

・育児休業後職場復帰した職員と今後の育児休業取得に関心のある職員の座談会(WEB等)を行い、育児休業の理解を深め、育児と仕事の両立について情報交換を行い、復帰後の働き方に反映させる。※男性職員への参加の声かけ

・職場復帰後の職員が相談できる窓口の設置を行い、離職防止に努める。