

社会福祉法人陽康会 行動計画(次世代育成支援)

職員が仕事と子育てを両立させることができ、職員全員が働きやすい環境を作ることによって、すべての職員がその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6年10月1日～令和9年9月30日までの3年間

2. 内容

目標:現在、男性の育児休業の取得がほとんど見られず、また女性職員が育児休業を取る際に、夫が育児休業を取った例もあまりないため、現在の育児休業の制度の内容を周知し、男性職員の育児休業の取得を促進して取得率65%以上とし、法人として育児を支援する風土を醸成する。

<対策>

- 令和6年10月～ 職員の育児休業について基本的なニーズ調査を行う。
現在の育児休業制度の内容を確認し、その周知のためのツールの準備を進める。
- 令和7年4月～ 法人において職員への周知を年間スケジュールに入れて計画的に実施する。
育児休業の実態調査を進める。
- 令和8年4月～ 育児休業取得状況を調査するとともに、職員への意識調査を行う。
調査の結果をさらなる育児支援の方策を検討、実施する。

社会福祉法人陽康会 行動計画(女性活躍推進)

職員が仕事と子育てを両立させることができ、職員全員が働きやすい環境を作ることによって、女性職員がその能力をより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6年10月1日～令和9年9月30日までの3年間

2. 内容

目標:リフレッシュ休暇の取得を促進して、年次有給休暇の取得率を85%以上にまで向上させ、それを維持する。

<対策>

- 令和6年10月～ リフレッシュ休暇(連続4日間の休暇)について基本的なニーズ調査を実施する。
- 令和7年4月～ 各施設におけるリフレッシュ休暇の取得の目標設定を行い、職員への周知・啓発を行う。
女性にとって、どのような休暇制度が望ましいかの調査をし、新しい休暇制度の検討を行う。
- 令和8年4月～ リフレッシュ休暇の取得率、有給休暇の取得率を調査、問題点について検討する。
女性職員がその能力をより発揮できるための新しい休暇制度の導入を図る。

女性の活躍の現状に関する情報公表 (令和6年8月現在)

① リーダー職以上に占める女性労働者の割合	63.1%
② 採用した労働者に占める女性労働者の割合	72.5%
③ 労働者一人当たりの平均残業時間	1.68時間