

## 社会福祉法人 善光会 行動計画

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和6年9月1日～令和9年8月31日までの3年間

### 2. 内容

目標1：計画期間中の男性の育児休業取得率を70%以上、女性の育児休業取得率を100%とする。

#### ＜対策＞

- 令和6年10月～ 各担当職における休業者の業務力バ一体制の検討（代替要員の確保、業務体制の見直し、複数担当者制、多能工化など）・実施
- 令和7年3月～ 改正育児介護休業法に基づく育児介護休業規程の改定内容や制度変更について全職員に研修を行い、事業所として両立支援に取り組む立場を明確にする。

目標2：育児休業者等をフォローする職員を支援する体制・制度を整備する。

#### ＜対策＞

- 令和6年9月～ 育児休業等の制度や両立支援制度、事業所へのニーズ、また制度に関連した職場内の課題を把握するため職員への聞き取り調査を行う。
- 令和6年10月～ 結果の分析をもとに、休業者の業務力バ一体制の検討に加え、業務をカバーする側の負担が過重にならない体制も検討する。
- 令和7年5月～ 休業代替者へのインセンティブ制度について管理職研修を実施する。
- 令和7年9月～ 年度の職員面接時の項目に休業者等のフォロー支援協力に関する内容や両立支援への貢献評価を加えること、また休業者の業務をカバーした職員に対する手当及び検討する。  
(休業代替者へのインセンティブ制度の導入検討)
- 令和8年4月～ 休業代替者へのインセンティブ制度を段階的に導入する。

目標3：有期雇用労働者を含む全社員の年次有給休暇消化率を80%以上とする。

＜対策＞

- 令和7年 1月～ 年次有給休暇の取得状況を把握する。
- 令和7年 4月～ 計画的な取得に向けて管理職研修を実施するとともに、全体会議の際に取り組みを周知し、有休消化しやすい環境作りをする。
- 令和8年 1月～ 各部署において年次有給休暇の取得計画を策定する。  
取得率が低い職員に対しては個別対応を行う。