

社会福祉法人 シャローム埼玉

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく 一般事業主行動計画

職員にとって働きやすい環境を作り、いきいきと働き続けることができるよう、また、男女共に職員が仕事と子育てを両立させることが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 2025年4月1日～2028年3月31日

2 目標と取組内容・実施時期

目標 1	女性職員の育児休業取得率100%を維持するとともに、男性職員の取得100%を目指す。 また復帰後の働き方(子の介護休暇等)見直しに資する多様な労働条件を整備する。
------	--

取組内容

- 2025年4月～ 子の看護休暇等の見直しや所定外労働の制限の対象拡大を整備する
継続して全職員へ制度を周知し、法人全体で取得促進を図る
- 2025年10月～ 対象となる男性職員に具体的な説明を行い、取得実施のための
支援を行う。
- 2026年4月～ 休職期間中の全職員に対して情報発信や面談の機会を提供し、
復職へのモチベーションを維持する。
- 2026年10月～ 復職後、育児を中心とした勤務形態の変更や短時間勤務制度を
周知し、活用を目的とした相談しやすい環境を整える。
- 2027年4月～ 男性、女性職員共に育児休業取得率100%を実現し、職場復帰を
目指すための支援（事業所長が定期的な面接）を行う。

目標 2	職種間や職員間の年次有給休暇の取得率の偏りを是正し、100%を目指す。
------	-------------------------------------

取組内容

- 2025年4月～ 職種別、職員別の年次有給休暇の取得率を調査する。
- 2025年10月～ 取得率の低い職種の管理者へ結果を伝え、業務の分担や見直しを
図る。
- 2026年4月～ 業務改善によって年次有給休暇の取りやすい環境を整える。
- 2026年10月～ 取得率の低い職員に対して聞き取りを行い、個別の取得を促す。
- 2027年4月～ 総務部が取得状況を把握し、職員全体で取得の偏りを是正して、
全職員の取得率100%にする。