

社会福祉法人 秋田県民生協会 行動計画

職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の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和 2 年 4 月 1 日～令和 7 年 3 月 31 日までの 5 年間

2. 当法人の課題

- ① 育児休業を女性職員は全員取得しているが、男性職員で取得した人がまだいない。
- ② 年次有給休暇の取得状況に個人のばらつきがある。
- ③ トライアル雇用の定着状況がやや低い。

3. 内容

目標 1：男性職員の育児休業の取得を図る（目標値 男性職員 1 名以上）

<対策>

- 令和 2 年 4 月～ ・再度パンフレットの配布、または社内広報誌による職員への周知。
- ・男性職員へ個別に働きかける。

目標 2：年次有給休暇の取得の促進

<対策>

- 令和 2 年 4 月～ 年次有給休暇の取得状況を把握する。
- 令和 2 年 5 月～ 年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりをする。

目標 3：トライアル雇用等を通じた雇入れ、または職業訓練の推進

<対策>

- 令和 2 年 4 月～ ・ハローワークと連携し、障害者のトライアル雇用を実施。
- ・職場定着のための研修・実務指導を行う。
- ・就業体験、トライアル雇用等を積極的に行う。

秋田県民生協会は 男女イキイキ職場宣言事業所です

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画



当法人は女性の個性と能力を活かす職場環境づくりに努め、令和2年1月9日認定マーク「えるぼし」を取得しました

社会福祉法人 秋田県民生協会 行動計画

職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の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和 2 年 4 月 1 日～令和 7 年 3 月 31 日までの 5 年間

2. 当法人の課題

- ① 育児休業を女性職員は全員取得しているが、男性職員で取得した人がまだいない。
- ② 年次有給休暇の取得状況に個人のばらつきがある。
- ③ トライアル雇用の定着状況がやや低い。

3. 内容

目標 1：男性職員の育児休業の取得を図る（目標値 男性職員 1 名以上）

<対策>

- 令和 2 年 4 月～ ・再度パンフレットの配布、または社内広報誌による職員への周知。
- ・男性職員へ個別に働きかける。

目標 2：年次有給休暇の取得の促進

<対策>

- 令和 2 年 4 月～ 年次有給休暇の取得状況を把握する。
- 令和 2 年 5 月～ 年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりをする。

目標 3：トライアル雇用等を通じた雇入れ、または職業訓練の推進

<対策>

- 令和 2 年 4 月～ ・ハローワークと連携し、障害者のトライアル雇用を実施。
- ・職場定着のための研修・実務指導を行う。
- ・就業体験、トライアル雇用等を積極的に行う。

