

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 7 年 4 月 1 日～令和12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、男性職員の取得率が低い。
- ② 年次有給休暇の取得状況に個人のばらつきがある。
- ③ 離職率が増加傾向にある。

3. 内容

目標1：男性職員の育児休業の取得を促進（目標値 男性職員4名以上）

<対策>

- 令和7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7年 4 月～ 年次有給休暇の取得状況を把握する。
- 令和7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：年間離職率を5%以下とする

<対策>

- 令和7年 4 月～ ・離職の理由を分析し、改善すべき点を把握する。
- ・コミュニケーションの活性化を図るための施策を講ずる
- ・ワークライフバランスが適切に整うよう労働環境の更なる改善を実施する。

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。