

次世代育成支援対策推進法 社会福祉法人泉会 行動計画

泉会で働く“すべての職員”が、仕事と家庭を両立させ長く働くことができる雇用環境整備を行うため、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間 2025年4月1日～2030年3月31日

2. 内容

＜男性の育児休業等及び育児目的休暇の取得率 100%＞

＜フルタイム労働者(常勤職員)の一人当たりの各月毎の法定時間外労働

及び法定休日労働の合計時間 1. 8時間＞

目標1：男性の育児休業等及び育児目的休暇の取得率100%を維持できるよう対策を行う。

＜対策＞

○2025年4月～ 育児・介護休業規程及び育児・介護休業のしおり(泉会独自)について、対象職員へ周知を行う。

目標2：育児介護休業等の制度の周知及び、ハラスメント防止の観点から職員の理解を深め、また業務を代替する職員の心身の健康へ配慮した対策を行う。

＜対策＞

○2026年4月～ 制度の理解のため、育児・介護休業のしおりを全職員向けにグループウェアで配布する。

○2026年4月～ 休業・休暇取得者に対するハラスメント防止のため、各事業所で勉強会を実施する。※取得者が居ない場合にも毎年実施。

○2026年4月～ 業務を代替する職員に対し、適宜業務負担の見直しを行う。
※事業所毎に実施。

目標3：職員の定時退勤・年次有給休暇取得(最低6日)を促進する。

また常勤職員一人当たりの各月毎の法定時間外労働及び法定休日労働の労働時間について、1時間を目標として対策を行う。

＜対策＞

○2027年4月～ 勤怠管理ソフトで職員の勤怠状況(出退勤時間等)を確認し、残業時間が多い職員には必要に応じて管理職から定時退勤を促す。

○2027年4月～ 勤怠管理ソフトで年次有給休暇取得状況を把握し、年5日の取得義務を超えた年6日以上を取得を勧める。

○2030年2月～ 今後の取り組みを設定するため新たな課題や目標に関する意見徴収を行う。(実施方法未定)