

社会福祉法人 柏崎市社会福祉協議会

一般事業主行動計画

令和6年3月22日策定

次世代育成支援対策推進法及び女性の活躍推進法に基づき、全職員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り女性が働きやすい雇用環境の整備を行うため、行動計画を策定する。

1 計画期間 令和6年4月1日～令和8年3月31日までの 2年間

2 当会の課題

- ・ハラスメントに対する当会の対応方針や相談窓口等を周知しているが、十分ではない。
- ・育児休業をはじめとする各種支援制度をほぼ全ての女性職員が利用する一方、男性の育児休業は過去2年取得実績がない。

3 目標及び取り組み内容・実施時期

目 標：ハラスメント防止に対する職員の意識啓発のため、法人としての対応方針・相談窓口の明確化と職員周知の徹底を行う。（女性活躍推進法に基づく目標設定）

数値目標：全職員を対象としたハラスメント研修の参加者を7割以上とする

- 毎年4月 法人としてのハラスメント対応に関する対応方針・相談窓口を全職員に周知
- 令和6年 7月～ 指導職・管理職を対象にハラスメント防止に関する情報を周知
- 令和7年 7月～ 全職員を対象としたハラスメント研修の実施
- 令和8年 2月～ これまでの実施状況を踏まえた次期計画の検討

目 標：職業生活と家庭生活の両立のため、男性及び女性の各種利用制度の充実と利用促進を図る（次世代法・女性活躍推進法に基づく目標設定）

数値目標：男性の育児休業取得実績1件以上を目指す。

- 毎年4月 イン트라ネットを活用し法人としての育児休業推進のための推進方針の発信
- 令和6年 4月～ 出産を控える職員（男女問わず）に対し、個別に育児休業制度の活用について周知する機会を設ける
- 令和6年 5月～ 子育て世代（高校生以下）を対象としたアンケートを実施し、法人の子育て世代への支援の在り方について検討する
- 令和7年 4月～ 育児介護休業法の改正に伴う新制度について、管理職に対し研修等で周知を図り、事業所の職員に十分な説明が実施できる環境を整備する
- 令和8年 2月～ これまでの実施状況を踏まえた次期計画の検討