

## さざんか行動計画

ワーク・ライフ・バランスのできる職場で、職員が仕事にも育児にも一生懸命取り組んでいけるよう、望ましい制度の整備と職場の理解に向けて、次のような行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和4年 7月20日～ 令和10年7月19日までの6年間
2. 内容

目標1：育児と仕事の両立を支援する制度を整備し、若い人が応募しやすく、また現在働いている職員が定着しやすく、働きやすい職場作りをする。

### <対策>

- 令和4年 11月～ 全職員に対し、育児・介護休業法、休業給付、および休業中の社会保険料免除などについて周知する。
- 令和4年 11月～ 育児・介護休業法（育児）を上回る内容の制度、もしくは法律上義務付けられていない新制度の、検討、策定、PRをする。

目標2：■少子化の時代、男性職員が積極的に家庭をつくり、子育てに参加できるようにするために、管理職のワーク・ライフ・バランスに対する意識の向上と職場全体の理解の促進を図る。  
■男性の育児休業取得率を25%にする。

### <対策>

- 令和5年 11月～ 11月のイクメン月間（11月19日は『いいイクメンの日』）に定期的にイクメン・イクボスの研修日を設け、イクメンプロジェクト研修資料（男性の育休に取り組む育てる男が、家族を変える。社会が動くなどのパワーポイント資料や動画資料など）を用いて、研修会を実施する。
- 令和5年 6月～ 男性リーダー職員及び子育て経験のない男性職員には、年に1度の障がい児との地域交流会（みんなで歌を歌う、笑いヨガなど）に参加してもらい、子どもと触れ合う時間を設ける。

目標3：組織の風土（雰囲気）と制度は、組織作りの両輪であることから、新しい制度を活かしながら、老若男女、特に30代の若手も働きやすい組織の風土（雰囲気）作りに努めていく。

### <対策>

- 令和4年 11月～ 仕事と育児の両立ができる事業所を目指して、制度面の充実を図り、PRをする。  
● 学校行事参加休暇制度 ● ベビーシッター制度 ● ジョブリターン制度 ● 円滑な育休取得の促進及び育休後の職場復帰に向けた制度等
- 令和5年 11月～ 年に1回、社内研修を実施し、上記の制度を周知・PRするとともに、時代のニーズに応じた組織風土作りをする。

目標4：年次有給休暇を取りやすく、全国年次有給休暇平均取得率を上回る職場にする。

### <対策>

- 令和5年 11月～ 年次有給休暇の取得状況の把握をする。
- 令和6年 1月～ 社内検討委員会での検討を始める。
- 令和6年 6月～ 計画的な取得に向けての対策を提示し、取得促進のための取組開始し、随時取得状況のとりまとめをするなど取得促進する。