

2019年11月1日

次世代育成支援対策推進法は

1. 職員の仕事と子育てを両立する雇用環境の整備
2. 職員全体の多様な労働条件の整備

を図るため、法人が事業主行動計画を作成し、働きやすい環境の整備を推進しようとするものです。

大企業には義務づけられていますが、たんぼぼの会のような小さなNPO法人には義務づけられていませんが、行動計画をつくることにしました。

職場の仕事と子育ての両立についてですが、たんぼぼの会では、すでに育児休暇を女性職員がとり、男性職員も2019年に初めて2カ月とります。制度の導入は済んでいるので、計画としては、周知などを進め普及を図っていくことにしました。

職員全体の多様な労働条件の整備については有給休暇を取り上げています。たんぼぼの会の職員の有給休暇の取得状況は2018年度の実績だと平均すると13.4日となっています。有給休暇を20日に近くとっているグループ、10日前後のグループ、ほとんどとっていないグループに分かれます。そこで、ほとんどとっていないグループがせめて10日はとることを目標とする計画としました。

計画期間、目標、目標達成のための対策及びその実施時期は下記のとおりです。

NPO法人たんぼぼの会 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 2019年11月1日～ 2024年10月31日までの5年間
2. 内容

目標1 2023年度までに、2018年度の年次有給休暇の取得が10日未満の職員について10日以上取得できるようにする。

<対策>

- 2019年11月～ 対象となる職員の休暇が取りにくい理由を調査する
- 2020年1月～ 理事長が対象となる職員と面談しとりやすい環境づくりのための対策を策定する
- 2021年4月～ 対象となる職員の毎年度の年次有給休暇の取得計画を策定し、2023年度までには達成を目指す

目標2 産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育休中の社会保険料免除など制度の周知や情報提供を行い、産前産後休業や育児休業の取得を進める。

<対策>

- 2020年1月～ 全職員に対しわかりやすい資料を作成し制度の周知、情報提供を行う
- 2020年4月～ 理事長が対象となる職員と面談し、個別に説明し、産前産後休業、育児休業の取得を推奨する。