

次世代育成支援対策推進法による 一般事業主行動計画

令和 7 年 6 月 1 日

公益社団法人長崎県看護協会

会長 日野出 悦子

協会職員がその能力を発揮し、仕事と生活と調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うため、さらに子育てを行う職員の仕事と子育ての両立を図るため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 : 令和 7 年 6 月 1 日～令和 10 年 5 月 30 日までの 3 年間

2. 内容

目標 1. 年次有給休暇の取得の取得日数の目標を、各職員が決めて確実に取得できるよう取り組む。目標値の設定にあたっては、最低 6 日以上とし、10 日以上を取得を目指す。時間外労働は月 30 時間以内とする。

<対策>

- 令和 7 年 6 月～ 前年度の年次有給休暇の取得状況、時間外労働について実態を把握
- 令和 7 年 7 月～ 総務部担当者より各職員の目標値の設定をお願いし、各部・各事業所の管理職に対して、取得促進及び取得しやすい職場環境づくりを依頼。
- 令和 8 年 5 月～ 1 年間の取得状況を集計し、目標に達した職員は、次年度も維持できるよう、また目標に達しなかった場合は、管理職も含めて、問題点を話し合い、次の 1 年間の取り組みにつなげる。

目標 2. 子の看護休暇や介護休暇の制度、時差出勤制度の利用向上を図る。

<対策>

- 令和 7 年 6 月～ 制度について、職員に周知し、制度の対象者及び対象者以外の職員の理解を深め、お互いに支え合える職場づくりを作る。

目標 3. 計画期間中に対象者がいる場合、女性職員の育児休業等取得率 100%、男性職員の育児休業・育児参加のための休暇の取得率 50%以上を目指す。

<対策>

- 令和 7 年 6 月～ 制度について、職員に周知し、制度の対象者及び対象者以外の職員の理解を深め、お互いに支え合える職場づくりを作る。
育児休業取得者が発生した部署においては、代替職員等の配置を行う。