

社会福祉法人香南会  
次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

社会福祉法人香南会は、安心して育児休業を取得できる環境をつくることにより、職員の職業生活と家庭生活との両立(ワーク・ライフ・バランス)を支援し、すべての職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のとおり行動計画を策定する。

1. 計画期間 2019年4月1日 ～ 2024年3月31日

2. 内 容

目標 : 計画期間内に、女性職員の育児休業取得率を80%以上とする。

<対 策>

2019年4月～

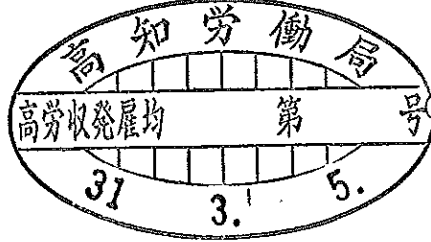
- 諸制度及び必要な手続きについて女性職員にパンフレットの送付等、周知、啓発を行う。



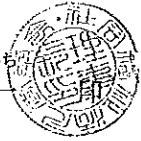
一般事業主行動計画策定・変更届

届出年月日 平成31年03月01日

都道府県労働局長 殿



(ふりがな) しゃかいふくしほうじん こうなんかい  
 一般事業主の氏名又は名称 社会福祉法人 香南会  
 (ふりがな) りじりょう はしもと しんいち  
 (法人の場合) 代表者の氏名 理事長 橋本 信一  
 主たる事業 社会福祉事業  
 住 所 〒 781-5310  
 高知県香南市赤岡町1160番地1



電話 番号 0887-55-2888

一般事業主行動計画を 策定 したので、次世代育成支援対策推進法第12条  
 第1項又は第4項の規定に基づき、下記のとおり届け出ます。

記

1. 常時雇用する労働者の数 966 人 (うち有期契約労働者 250 人)
  - 男性労働者の数 360 人
  - 女性労働者の数 606 人
2. 一般事業主行動計画を 策定 した日 平成31年03月01日
3. 変更した場合の変更内容
  - 1 一般事業主行動計画の計画期間
  - 2 目標又は次世代育成支援対策の内容 (既に都道府県労働局長に届け出た一般事業主行動計画策定・変更届の事項に変更を及ぼすような場合に限る。)
  - 3 その他
4. 一般事業主行動計画の計画期間 平成31年04月01日 ~ 平成36年03月31日
5. 規程整備の状況
  - 1 有期契約労働者も対象に含めた育児休業制度 ( 有 )
  - 2 有期契約労働者も対象に含めたその他の両立支援制度 ( 有 )
6. 一般事業主行動計画を外部へ公表した日又は公表予定日 平成31年04月01日
7. 一般事業主行動計画の外部への公表方法
  - ① インターネットの利用 ( 自社ホームページ ( ) )
  - 2 その他の公表方法 ( )
8. 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法
  - 1 事業所内の見やすい場所への掲示又は備え付け
  - 2 書面の交付
  - 3 電子メールによる送信
  - ④ その他の周知方法 ( 法人内ネットワーク )
9. 次世代育成支援対策の内容 (第二面・第三面に記載すること)
10. 次世代育成支援対策推進法第13条に基づく予定 (くるみん認定) の申請をする予定 ( 未定 )
11. 次世代育成支援政策推進法第15条の2に基づく特例認定 (プラチナくるみん認定) の申請をする予定 ( 未定 )

一般事業主行動計画の担当部局名	人事部
(ふりがな)	さわだ あや
担当者の氏名	澤田 綾



行動計画策定 指針の事項	次世代育成支援対策の内容として定めた事項
1 雇用環境の整備に関する事項 妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立等を支援するための雇用環境の整備	<del>ア</del> 妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保について、労働者に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備の実施
	イ 男性の子育て目的の休暇の取得促進
	ウ 育児・介護休業法の育児休業制度を上回る期間、回数等の休業制度の実施
	エ 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備として次のいずれか一つ以上の措置の実施
	(ア) 男性の育児休業取得を促進するための措置の実施
	(イ) 育児休業に関する規定の整備、労働者の育児休業中における待遇及び育児休業後の労働条件に関する事項についての周知
	(ウ) 育児休業期間中の代替要員の確保や業務内容、業務体制の見直し
	(エ) 育児休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上のための情報提供
	(オ) 育児休業後における原職又は原職相当職への復帰のための業務内容や業務体制の見直し
	オ 育児休業等を取得し、又は子育てを行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるようにするための、次のいずれか一つ以上の取組の実施
	(ア) 女性労働者に向けた取組
	① 若手の女性労働者を対象とした、出産及び子育てを経験して働き続けるキャリアイメージの形成を支援するための研修
	② 社内のロールモデルと女性労働者をマッチングさせ、当該労働者が働き続けていく上での悩みや心配事について相談に乗り助言するメンターとして継続的に支援させる取組
	③ 育児休業からの復帰後又は子育て中の女性労働者を対象とした能力の向上のための取組又はキャリア形成を支援するためのカウンセリング等の取組
	④ 従来、主として男性労働者が従事してきた職務に新たに女性労働者を積極的に配置するための検証や女性労働者に対する研修等職域拡大に関する取組
	⑤ 管理職の手前の職階にある女性労働者を対象とした、昇格意欲の喚起又は管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修
	(イ) 管理職に向けた取組等
	① 企業トップ等による女性の活躍推進及び能力発揮に向けた職場風土の改革に関する研修等の取組
	② 女性労働者の育成に関する管理職研修等の取組
	③ 働き続けながら子育てを行う女性労働者がキャリア形成を進めていくために必要な業務体制及び働き方の見直し等に関する管理職研修
	④ 育児休業等を取得しても中長期的に処遇上の差を取り戻すことが可能となるような昇進基準及び人事評価制度の見直しに向けた取組
	カ 子どもを育てる労働者が利用できる次のいずれか一つ以上の措置の実施
	(ア) 三歳以上の子を養育する労働者に対する所定外労働の制限
	(イ) 三歳以上の子を養育する労働者に対する短時間勤務制度
	(ウ) フレックスタイム制度
(エ) 始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度	
<del>ク</del> 子どもを育てる労働者が利用できる事業所内保育施設の設置及び運営	
ク 子どもを育てる労働者が子育てのためのサービスを利用する際に要する費用の援助の措置の実施	
ケ 労働者が子どもの看護のための休暇について、時間単位で取得できる等より利用しやすい制度を導入	
コ 希望する労働者に対する職務や勤務地等の限定制度の実施	
サ 子育てを行う労働者の社宅への入居に関する配慮、子育てのために必要な費用の貸付けの実施など子育てをしながら働く労働者に配慮した措置の実施	
☺ 育児・介護休業法に基づく育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業など諸制度の周知	
ス 出産や子育てによる退職者についての再雇用制度の実施	