

公益財団法人広島平和文化センター職員子育て支援プラン
(一般事業主行動計画 (第5期))

第1 総論

1 計画の趣旨

この計画は、次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)第12条第1項の規定に基づき策定するものであり、次世代育成支援対策の内容やその実施により達成しようとする目標等を定めるものである。

2 計画期間

この計画は、令和6(2024)年4月1日から令和11(2029)年3月31日までを計画期間とする、第5期計画として策定する。

3 計画の推進

この計画は、本財団の各所属が協力してその推進に努めるものとする。また、計画の実施状況や社会経済情勢の変化等を踏まえ、必要に応じ、内容の見直しを行うものとする。

第2 各論

1 子育てを行う労働者の職業生活と家庭生活との両立支援

(1) 男性の子育て目的の休暇の取得促進

【目標】

計画期間中に、男性職員の5人以上が、部分休業、育児参加休暇、出産補助休暇、子の看護休暇のいずれかを取得する。

《対策》

○ 令和6年(2024)年4月以降

現行規程を全てPDF形式により各所属へEメール送付し、全職員に制度の周知を図るとともに閲覧しやすくする。併せて、目標に掲げた休暇制度について、分かりやすくまとめたものを送付し、男性職員の制度への理解を促す。

特に、子どもが生まれた男性職員に対しては、所属長が育児参加休暇等の取得を積極的に働きかけることとする。また、規程等の改正により制度に変更があった場合は、速やかに各所属に通知し、全職員へ周知する。

○ 各年度終了後及び令和8年(2026)年10月

各年度終了後に当該年度の取得状況を確認するとともに、計画期間の期央に目標達成度を確認し、達成されていない場合は、活用できる制度の周知方法等について見直しを行う。

(2) 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備

【目標】

職員が育児休業制度を活用しやすくするため、代替要員を確保するとともに、育児休業中の職員には、福利厚生等必要な情報を提供する。

また、男性職員の育児休業取得を促進するため、制度について分かりやすくまとめたものを送付する。

《対策》

- 計画期間中（職員が育児休業を取得した場合）

職員が安心して育児休業を取得するため、育児休業期間中には代替職員の配置又は代替臨時職員の雇用を行う。

- 令和6年（2024）年4月以降

育児休業取得者には、福利厚生に関する情報提供として厚生だよりを毎回送付するとともに、その他必要な情報がある場合には、随時提供する。また、育児休業制度について、分かりやすくまとめたものを送付し、特に男性職員の制度への理解を促す。

2 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

・年次有給休暇取得促進のための措置の実施

【目標】

職員の年次有給休暇の平均取得日数について、計画期間中の5年間で平均10.0日以上とする。

《対策》

- 令和6年（2024）年4月以降

各所属長及び庶務担当者と連携し、年次有給休暇の積極的な取得を促すこととする。また、総務課は、各所属からの報告に基づき、各職員の年次有給休暇取得状況を確認するとともに、取得が進んでいない職員については、年度末までに行う年次有給休暇の時季指定について各所属と協議し、確実に取得するよう対策を講じる。

3 その他次世代育成支援対策に関する事項

・若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会を提供する

【目標】

職場体験実習を実施することにより、次世代の育成支援を図る。

- ・大学生…計画期間中に20人以上（年度平均4人以上）（大学院生を含む）
- ・中・高校生…計画期間中に20人以上（年度平均4人以上）
- ・ダウン症児…計画期間中に5人以上（年度平均1人以上）

《対策》

- 令和6年（2024）年4月以降（随時）
本財団での職場体験を希望する大学生、中・高校生、ダウン症児を受け入れる。
受入れ希望があった場合は、受入れのため各所属のインターンシップ受入体制（日程や業務内容）を調査し、条件が整った場合は全ての希望者を受け入れる。

- 令和6年（2024）年4月以降（毎年6月）
大学の夏期休暇前の毎年6月に、各所属に受入れ体制の調査を行う。

- 各年度終了後
各年度終了後に受入れ状況及び目標人数に対する達成度を確認する。
受入れ人数が少ない場合は、学校等に受入れについて周知し、募集する等の働きかけを行い、受入れ人数の拡大を図る。