

## 社会福祉法人未萌会 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 令和4年2月1日 ～ 令和6年1月31日（2年間）
2. 当法人の課題
  - ・有給休暇の取得日数が少ない。
3. 目標と取組内容・実施時期

### 目標 1

令和4年度より、10日以上の有給休暇が付与される職員の取得日数を一人あたり年間平均7日以上とする。

### 〈実施時期・取組内容〉

- 令和4年2月～ 年次有給休暇の取得状況についての実態調査を行う。
- 令和4年4月～ 管理職が率先して有給休暇を取得できるように検討をする。
- 令和4年10月～有給休暇の取得率が低い職員には上司と面談を実施する。
- 令和5年4月～ 引き続き、有給休暇を取得できるようにする。
- 令和5年10月～有給休暇の取得率が低い職員には上司と面談を実施する。

## 社会福祉法人 未萌会

### 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

男女ともに全職員が活躍できる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 令和4年2月1日 ～ 令和6年1月31日 (2年間)
2. 当法人の課題
  - ・有給休暇の取得日数が少ない。
3. 目標と取組内容・実施時期

#### 目標 1

令和4年度より、10日以上の有給休暇が付与される職員の取得日数を一人あたり年間平均7日以上とする。

#### 〈実施時期・取組内容〉

- 令和4年2月～ 年次有給休暇の取得状況についての実態調査を行う。
- 令和4年4月～ 管理職が率先して有給休暇を取得できるように検討をする。
- 令和4年10月～有給休暇の取得率が低い職員には上司と面談を実施する。
- 令和5年4月～ 引き続き、有給休暇を取得できるようにする。
- 令和5年10月～有給休暇の取得率が低い職員には上司と面談を実施する。

## 社会福祉法人 未萌会 情報公表

### 【10 日以上の有給休暇が付与される職員の平均取得日数】

対象職員の平均取得日数を公表します。(令和 4 年度実績)

平均取得日数 9.8 日

### 【10 日以上の有給休暇が付与される職員の平均取得日数(区)】

対象職員の雇用管理区分ごとに公表します。(令和 4 年度実績)

管 理 職 9.6 日

保 育 教 諭 10.2 日

その他職員 9.8 日

## 社会福祉法人未萌会 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 令和6年2月1日 ～ 令和8年1月31日 (2年間)
2. 当法人の課題
  - ・有給休暇の取得日数が少ない。
3. 目標と取組内容・実施時期

### 目標1

令和6年度より、全職員の有給休暇取得率を一人あたり年間平均10日以上とする。

#### 〈実施時期・取組内容〉

- 令和6年 2月～ 年次有給休暇の取得状況についての実態調査を行う。
- 令和6年 4月～ 管理職が率先して有給休暇を取得できるように検討をする。
- 令和6年10月～有給休暇の取得率が低い職員には上司と面談を実施する。
- 令和7年 4月～ 引き続き、有給休暇を取得できるようにする。
- 令和7年10月～有給休暇の取得率が低い職員には上司と面談を実施する。

## 社会福祉法人 未萌会

### 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

男女ともに全職員が活躍できる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 令和6年2月1日 ～ 令和8年1月31日（2年間）
2. 当法人の課題
  - ・有給休暇の取得日数が少ない。
3. 目標と取組内容・実施時期

#### 目標 1

令和6年度より、全職員の有給休暇取得率を一人あたり年間平均10日以上とする。

#### 〈実施時期・取組内容〉

- 令和6年 2月～ 年次有給休暇の取得状況についての実態調査を行う。
- 令和6年 4月～ 管理職が率先して有給休暇を取得できるように検討をする。
- 令和6年 10月～有給休暇の取得率が低い職員には上司と面談を実施する。
- 令和7年 4月～ 引き続き、有給休暇を取得できるようにする。
- 令和7年 10月～有給休暇の取得率が低い職員には上司と面談を実施する。