

2024年11月7日

特定非営利活動法人 たんぽぽの会

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、たんぽぽ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2019年に作りましたが、5年の期限が過ぎたのであらためて2029年を目標に行動計画を策定します。

職場の仕事と子育ての両立についてですが、たんぽぽの会では、すでに育児休暇を女性職員がとり、男性職員も2名がとっています。制度の導入は済んでいるので、計画としては、育児休暇の周知などを進め普及を図っていくこととするとともに、また職場復帰後は短時間勤務や週休3日制の導入、子の看護休暇は勤務時間の途中で時間単位で取れるようにしているので、この点も周知し普及を図っていきます。

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。たんぽぽ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、2023年の実績は平均で13.0日となっています。ほぼ横ばいですが、10日未満しか取れていない職員が5人います。有給休暇を取りやすい環境とするため、計画に取り上げます。

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法人たんぽぽの会 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 2024年11月7日～ 2029年11月6日までの5年間

#### 2. 内容

目標1 2029年度までに、2023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>

- 2024年12月～ 対象となる職員の休暇が取りにくい理由を調査する
- 2025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
- 2025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、2029年度までには達成を目指す

目標2 育児休業の制度の周知を図るとともに、職場復帰後に週休3日制なども導入し子育てしやすい環境を整備していることも周知する。

#### <対策>

- 2024年12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