

次世代育成支援対策推進法に基づく「働きやすい環境整備プログラム」

(一般事業主行動計画)

公益財団法人仙台市市民文化事業団

1. 基本方針

職員が仕事と家庭を両立することができ、働きやすい仕事環境を整備することによって、職員の能力を十分に発揮できるよう行動計画を策定する。

2. 計画期間

令和4年10月1日～令和9年9月30日までの5年間

3. 内容

子育てや家族の介護を行なう職員の仕事と家庭生活の両立支援

目標1 育児休業や介護休業等に関する休暇制度の情報提供を推進し、職員ひとりひとりの理解を深め、これらの制度を取得しやすい環境づくりをより一層進めていく。

<取り組み>

- 令和5年1月 ～ 休暇制度に関するアンケートを実施し、職員の理解度を測る。
- 令和5年3月 ～ アンケート結果を踏まえて、情報提供や周知方法の検討を行う。
- 令和5年6月 ～ ・休暇制度をまとめた資料を作成し、部署ごとに回覧のうえ、常備する。
・取得にむけた周囲の理解度を深め、協力し合える環境づくりを進めていく。

目標2 育児休業、男性職員の出産補助休暇・育児参加のための休暇の取得率が、希望する職員について、ほぼ100%である現状を維持する

<取り組み>

- 令和5年1月 ～ 目標1と併せてアンケートを実施し、職員の理解度を測る。
- 令和5年6月 ～ ・休暇制度をまとめた資料を作成し、部署ごとに回覧のうえ、常備する。
・取得にむけた周囲の理解度を深め、協力し合える環境づくりを進めていく。

職員の労働環境の整備

目標 3 年次有給休暇取得を促進する。令和 8 年度平均 60%以上とする。

<取り組み>

- 令和 5 年 3 月 ～ 年次有給休暇取得の現状を把握し、次年度以降の目標値を設定・周知する。
- 令和 5 年 4 月 ～
 - ・部署内で各自の予定を共有し、休暇を取得しやすい環境を部署ごとに整備していく。
 - ・所属長は事業計画や業務予定に基づき、休暇の取得を促すなど、取得しやすい環境整備と目標値の達成に努める。

外部に向けての次世代育成支援

目標 4 インターンシップや博物館実習、小中学生の職場体験受け入れを継続する。

<取り組み>

- 毎年随時 ～
 - ・社会貢献の一環として、インターンシップ等の要請を積極的に受け入れ、若年層へ就業体験機会の提供を継続する。
 - ・インターンシップ等の担当職員同士の協力体制づくりを進める。