

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 緑風会

職員が仕事と子育てを両立させることができる職場環境をつくること
によって、全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、
次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和5年1月1日～令和7年12月31日

2. 内 容

1・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

目標①：「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」

対策1：各事業所の所長及び管理部職員を相談窓口とし、妊娠中や出産
後の女性労働者の支援を行う。

対策2：職員採用時に実施する新人研修において周知と情報提供を行う。

目標②：「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。」

対策1：妊娠中の職員に対し、管理部職員が就業規則及び育児休業規定の説明を行い、職員が希望する休業の期間や回数について相談を行う。

目標③：「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以下の措置を実施する」

- 1・男性の育児休業取得を推進するための措置の実施
- 2・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
- 3・育児休業期間中の代替要員の確保や業務内容、業務体制の見直しを行う
- 4・育児休業後における原職または原職相当職への復帰のための業務内容や体制の見直し

対策1・男性の育児休業制度の周知のため、各事業所に男性の育児休業に係るポスターを掲示して啓発するとともに、該当となる職員に対して所属部所の長及び管理部職員が相談窓口として対応する。

対策2・当法人の育児休業規定について、法人内の職員研修等の場での周知を行う。

対策3・予め産休、育休に入るスケジュールを把握し、適切な人員配置となるよう管理部会議等で検討し、業務内容・体制を確認する。

対策4・育児休業期間満了前に雇用者・所属部所長・職員で面談を行い、復職に向けて職員の要望を把握し、業務内容や体制について協議する。

目標④：「労働者が子どもの看護のための休暇について、始業の時刻から連続せず、かつ、終業の時刻まで連続しない時間単位での取得を認める等より利用しやすい制度の導入」

対策…管理部及び所属事業所の所長を窓口とし、育児休業規定に基づく子の看護休暇の制度の活用その他、1時間単位での有給休暇の取得を認め、子の看護が必要な職員を支援する。

目標⑤：「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」

対策1…職員採用時に行う新人職員研修のカリキュラムにおいて、就業規則等の説明を行う際、諸制度を解説し周知する。

対策2…産前産後休業については、休業前に該当する職員に対して管理部が窓口となり、説明を行うとともに、本人の希望を聞き、調整する。

2・働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

目標①：「時間外・休日労働の削減のための措置の実施」

対 策：毎月の時間外及び休日労働の時間数を管理部で把握・集計して報告することで特定の職員に過重な負担がかかっていないか把握するとともに、時間外労働の削減に取り組む。

目標②：「年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施」

対 策：毎月開催される所長会議において、有給休暇取得の勧奨を行う。