

社会福祉法人北区社会福祉事業団

次世代育成支援行動計画

(平成27年度～31年度)

社会福祉法人北区社会福祉事業団

はじめに

「次世代育成支援対策推進法」は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備し、国、地方公共団体、企業、国民が担う責務を明らかにし、平成17年4月1日から施行されています。

この法律において、企業は、従業員の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」を策定することとしております。常時雇用する職員が101人以上の企業は、この行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局に届け出ることが、義務とされました。

社会福祉法人北区社会福祉事業団（以下「事業団」という。）は、この法律に基づき、事業主の責務として「社会福祉法人北区社会福祉事業団次世代育成支援行動計画（平成23年度～27年度）」を策定し、職員の職場環境の整備を推進してきました。

このたび、平成27年度から5年間にわたる第2期の行動計画（平成27年度～31年度）を策定し、職員と職場の環境整備をさらに推進するため、制度の周知や意識啓発を図ることとしました。

この計画は一般事業主行動計画として、事業主の立場から当事業団の職員を対象に策定したものです。職員みなさんが、父親として、母親として、また、地域社会の構成員として、子育てに対する理解を深め協力し合うことで、安心して次世代を担う子どもを育むことができることを願っています。

平成27年8月1日

社会福祉法人 北区社会福祉事業団理事長 加藤幹夫

I 目的

この計画は、事業団の常勤職員全員を対象としています。行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するため、第2期の行動計画を策定し公表します。

II 計画期間

次世代育成支援対策推進法は、平成17年度から10年間の時限法でしたが、平成26年4月に法律の有効期限が、平成37年3月31日まで延長されました。

事業団では、行動計画策定を求められた期限を基に、第1期に続き第2期（平成27年8月1日～平成32年3月31日）の5年間を計画期間とします。

III 計画策定の際の基本的視点

- 職員の仕事と生活の調和の推進という視点
- 職員の仕事と子育ての両立の推進という視点
- 事業団全体で取り組むという視点
- 事業団の実情を踏まえた取組の推進という視点
- 取組の成果という視点

IV 具体的な内容

この計画は、事業団が行う次世代育成にかかる行動を中心に示していますが、計画の実現には子育てに係わる職員はもとより所属長、職場の同僚職員なども含む積極的な取り組みが不可欠であるため、関係する職員の行動についても示しています。

〔目標〕 1 子育てがしやすい環境の整備

育児のための短時間勤務、育児のための超過勤務の免除、及び、予防接種、健康診断等も取得事由に追加した子の看護のための休暇制度を整備します。

<目標を達成するための対策>

- 3歳に満たない子を養育する職員が請求した場合に、勤務時間を6時間とする「育児のための短時間勤務」規程を整備。
- 3歳に満たない子を養育する職員が請求した場合に、正規の勤務時間を超えて勤務をさせることができない（事業の正常な運営に支障がある場合を除く）とする「超過勤務の免除」規

程を整備。

- 予防接種、健康診断等も取得事由に追加した「子の看護のための休暇」の規程に改正。

〔目標〕 2 出産祝い金制度の導入

出産に関する経済的な支援を行い、安心して子育てを行うことのできる環境の構築を目指します。

<目標を達成するための対策>

- 妊娠出産休暇を取った職員へ、出産祝い金制度
30万円（多胎児の場合35万円）
- 配偶者が出産した職員へ、出産祝い金制度
3万円（配偶者が上記祝い金を受けた場合を除く）

〔目標〕 3 制度の周知や意識啓発

妊娠や出産、育児に関する休暇などの制度、または一般事業主行動計画に関し、職員が内容や概要を理解するよう努めます。

<目標を達成するための対策>

- 妊娠や出産、育児に関し、職員が利用できる制度のパンフレットを作成し、各施設等に配布します。
- 各施設等は、一般事業主行動計画や就業規則等休暇などの制度の規程を職員が自由に閲覧できるように、各施設に規程集を置き、職員に情報提供します。

〔目標〕 4 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠や出産、育児に関する休暇などの制度を利用しやすい職場環境とするため、周囲の職員が配慮できるよう取り組みます。

<目標を達成するための対策>

- 父親・母親になることが分かった職員に対しては、母性保護、育児休業、休暇などの諸制度の活用や人事上の配慮から、できるだけ速やかに、所属長に申し出るように啓発します。
- 妊娠中の女性職員は、深夜勤務及び時間外勤務の制限、妊娠通勤時間などの制度によって保護されています。これらの制度を適切に運用します。
- 妊娠中の母親が受けるストレスが胎児に良い影響を与えないことや、通常より動作がしづらいことなど、妊婦の体調について配慮すべき状態であることを職員が意識し、職場全体でサポートできるよう啓発します。
- 子どもが1歳3ヶ月未満までは、職員は「育児時間」を取得することができます。所属長

は、職員が育児時間を取得できるよう適切な業務の調整を行います。

〔目標〕 5 子どもの出生時における父親の休暇取得等の促進

これらの取組を通じて、子どもの出生時における父親の「出産支援休暇」の取得率向上を図ります。

<目標を達成するための対策>

- 所属長は、父親となる職員が休暇を取得できるように、必要に応じて職場の中での臨時の応援態勢を実施します。
- 育児には家族のサポートだけでなく、職場のサポートも必要です。職員が「出産支援休暇」を取得しやすい雰囲気作りに取り組みます。

〔目標〕 6 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

これらの取組を通じて、計画期間中に男性職員の1人以上育児休業等の取得を目指します。

「育児休業」、「部分休業」及び「育児短時間勤務」（以下「育児休業等」という。）制度の利用促進を図るため、次の取り組みを行い、制度の利用しやすい環境を整備します。特に、現在取得率の低い男性職員の取得の促進を図ります。

<目標を達成するための対策>

- 職員から「育児休業等」の取得の申出があった場合、所属長は業務に支障がでないように、必要に応じた業務分担の見直しを行うなど、職員が安心して取得できるように努めます。
- 父親の育児休業等の取得率は、現状では極めて低い水準にあります。今後は、父親がもっと子育ての喜びや責任を認識できるよう、男性職員に対して、短期間であっても育児休業等が取得可能であることに関して、十分に周知し育児休業等の取得促進を図ります。
- 職員が育児休業等を実際に取得することになった場合、必要に応じて代替職員の確保などを行い、職員が安心して育児休業を取得できるようにします。

〔目標〕 7 超過勤務の縮減

職員のワークライフバランスを改善するため、超過勤務の縮減を図ります。

<目標を達成するための対策>

- 子育て中の職員が家族とのふれあいの時間を確保するとともに、その他の職員も豊かな家庭生活を営むよう「定時に帰ろうマイホーム」のキャンペーンを行い、職員は、周囲の職員と

声を掛け合って退出するよう心掛けるものとします。なお、勤務形態によっては、定時退庁日を設定できない職場がありますが、所属長は職員の勤務時間の適正管理に努めます。

- 所属長は、職員の心身の健康維持のため、時間外勤務の状況を常に把握し、職員の仕事の進捗状況等をよく観察し、時間外勤務を減らすよう指導します。

〔目標〕 8 人事異動にかかる配慮

子育て中の職員が働き続けられるよう可能な限り配慮に努めます。

<目標を達成するための対策>

- 子育て中の職員が、特に人事上の配慮を求める場合には、自己申告書で子育ての状況等について人事担当部署に伝えるほか、所属長に早めに情報提供を行うよう指導します。状況に応じて可能な限り配慮するようにします。

〔目標〕 9 女性特有のがん予防に対する配慮

20歳以上の女性職員の子宮がん検診の受診率を50%以上にします。

40歳以上の女性職員のがん検診の受診率を50%以上にします。

平成26年度の婦人科検診では、子宮がん検診の受診率は47.98%、乳がん検診の受診率は47.79%でした。

<目標を達成するための対策>

- 20歳以上の女性職員に2年1回、無料で子宮がん検診を実施します。
- 40歳以上の女性職員に2年1回、無料で乳がん検診を実施します。

おわりに

この計画を実施することにより、すべての職員が子育てに対する理解を深め、共に支え合い、安心して子育てに取り組める環境づくりに取り組んでまいります。

社会福祉法人 北区社会福祉事業団行動計画

平成27年8月発行

発行社会福祉法人北区社会福祉事業団庶務課

〒114-0016

東京都北区上中里2-45-2

電話03(5390)6004