

(福) かながわ共同会 行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての社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 平成20年4月1日から平成23年3月31日までの3年間

2 内容

目標1

平成22年4月1日までに、妊娠、出産、育児、介護を理由として退職した職員の再雇用（面接試験等）制度の創設。

《 Come back! ”プログラム》

<対策>

- ・平成20年12月まで 上記再雇用制度骨子作成
- ・平成21年3月まで 該当退職者の意向（再雇用申請の有無）確認。
- ・平成21年4月～ 再雇用希望職員の登録システムの法人及び各事業所間の共有化。
- ・平成22年4月～ 上記再雇用（面接試験のみ入社）制度の導入。

目標2

所定外労働時間の縮減を図るため、隔週1回の「ノー残業デー」の新設と時間外勤務を年間120時間（月平均10時間）以内に縮減する。

<対策>

平成20年4月～ メンタルヘルス対策委員会（20年度新設）にてさらなる具体策を検討

目標3

有給休暇の拡充を図るため、結婚記念日、誕生日等の休暇取得の推進により年次有給休暇取得率の10%増を目標に推進する。

さらに、年次有給休暇の連続取得のため「リフレッシュ休暇」制度を新設する。（例：勤続年数に応じ、5年目：2日、10年目：3日、15年目：4日）

<対策>

平成20年4月～ 制度の新設について、法人内に検討会を設置し、具体策を検討する。

平成20年10月～ 管理監督者等の研修会において意識啓発と周知を図るとともに諸規程等の制定、改定等を行う。

次世代育成支援対策推進法施行
にかかる事業主行動計画

目標 4

職員の育児環境の改善、充実を図るため、育児中の職員の看護休暇取得条件の緩和を推進する。

- ① 1回の取得単位を1日から4時間以上に緩和
- ② 対象となる子の年齢を学齢前から小学校3年次までに拡大
- ③ 年間取得可能日数を5日から子の看護5日以上を含み7日以内に拡大

<対策>

平成20年4月～ 制度の新設について、法人内に検討会を設置し、具体策を検討する。

平成20年10月～ 管理監督者等の研修会において意識啓発と周知を図るとともに諸規程等の制定、改定等を行う。

目標 5

育児休業中等の休業中職員に対し、職場復帰しやすいように園内情報を定期的に提供する。

<対策>

平成20年4月～ 引き続き所属課内の会議録や園内情報を定期的に郵送する。また、メール等も活用し復帰しやすいように情報提供に努める。

目標 6

男子職員の育児休業取得、職員の育児短時間勤務についての制度をより理解してもらうようにする。

<対策>

平成20年4月～ 制度についてのリーフレット等を作成し、全職員に配布するなどし、雰囲気づくりを行う。