

平成20年11月 1日

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」

社会福祉法人一石会

1 現 状

現在、当法人が常時雇用する職員数は、正規職員64名、パート職員54名であり、そのうち男性32名、女性86名となっている。

これらの職員に対する、次世代育成支援対策法(以下「対策法」という。)の趣旨に沿った対策としては、現状では次のとおりである。

(1) 正規職員への対応

ア 出産にかかる対応

(ア) 通院休暇

通院休暇については、男女雇用機会均等法(以下「均等法」という。)に基づき、休暇を次のとおり取得することができるものとしている。

「妊娠23週(第6月末)までは4週間に1回、妊娠24週(第7月末)から妊娠35週(第9月末)までは2週間に1回、妊娠36週(第10月)から出産までは、1週間に1回、1回の期間は、1日の正規の勤務時間の範囲内で必要と認められる時間」

(イ) 出産休暇

出産休暇については労働基準法(以下「基準法」という。)に基づき、出産予定日6週目(胎胎妊娠の場合は、14週間)に当たる日から、出産後8週間前に当たる日までの期間。

(ウ) 出産補助休暇

労基法による規定はないが当法人では、配偶者の出産にかかる補助休暇として、出産の日から2週間以内において3日の特別休暇を取得することができる。

イ 育児に対する対応

(ア) 育児休暇

労基法に基づき育児休暇は生後1年に達しない子を育てるときは、1日に2回それぞれ30分を請求できることとしている。

(イ) 児童看護休暇

育児休業・介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(以下「育児・介護休業法」という。)に基づき、小学校就業前の子を養育する職員が、その子を看護するときに、1年間につき5日休暇の取得をすることができる。

(ウ) 育児休業

育児・介護休業法に基づく育児休業の取得が可能であり、休業期間が1歳6ヶ月に達するまでとしている。

(エ) 育児短時間勤務

3歳未満の子と同居し、養育するときは、勤務時間の短縮として、1日に2回それぞれ30分まで請求できることとしている。

(オ) 時間外勤務を制限する制度

育児・介護休業法に基づき、小学校の始期に達するまでの子を養育する職員が請求した場合、制限時間(1月24時間、年150時間)を超えて時間外勤務を行ってはならない。

(カ) 深夜業を制限する制度

育児・介護休業法に基づき、小学校の始期に達するまでの子を養育する職員が請求した場合、午後10時～午前5時の深夜の勤務をさせない。

(2) パート職員への対応

パート職員については、パート職員就業規則を定めており、また、労基法等の各法に定められた範囲内による対応を行っている。

2 行動計画

正規職員及びパート職員が、働きやすい環境を作り、その能力を十分に発揮できるよう、次のような行動計画を策定する。

(1) 計画期間 平成20年11月 1日から平成23年10月31日までの3年間

(2) 内 容

目標1:対策法の趣旨に沿って、制度に関する資料を作成して職員に配布し、制度の周知を図り、出産休暇・育児休業の取得率を維持向上させる。

<対 策>

- 20年12月～ 情報収集、資料等作成準備。
- 21年 3月～ 制度に関する資料を職員に配布する。

目標2:所定外労働時間を削減するため、管理部門、デイサービス、居宅事業、包括支援センター、保育園職員を対象とした、ノー残業デーを設置する。

<対 策>

- 21年10月～ 試行実施し、課題を分析して本格実施に向けて検討する。
- 22年 4月～ ノー残業デーの実施。

目標3:保育園における地域子育て支援活動への積極的な参加

<対 策>

- 21年 4月～ 地域子育て支援等の検討。
- 22年 4月～ 保育サービスの提供に加え、地域の身近な子育て支援者となって、相談や情報提供を通じて子育てへの不安や悩みを解消する。