

# 社会福祉法人 世田谷区社会福祉協議会 次世代育成支援 事業主行動計画

平成28年9月策定

## I 目的

このプランは、次世代育成支援対策推進法（平成15年7月法律第120号）に基づき、事業主が策定する行動計画として位置づける。

また、職員の仕事と子育ての両立を含めたライフワークバランス（仕事と生活の調和）のとれた環境づくりに取り組むことによって、子育てをしながら、自身についても仕事やボランティアなどの社会参加を通じて充実した生き方を可能にするため、その働く環境を整備し、全ての職員がその能力を十分発揮できるようにするとともに、次世代を担う子どもたちを、自ら生きる主体として捉え、自立・自律していく成長のプロセスに対して、必要な支援を行うための環境を整えることを目的として、次のように行動計画を策定・公表する。

## II 期間

このプランの期間は、平成28年9月1日から平成32年3月31日までとする。

## III 基本的な取組の方向性

このプランに基づく施策の展開にあたり、その基本的な取組の方向性を定める。

### 1 子どもが生まれ育つことの社会的意義を認めあう

近年の厳しい社会経済情勢にあって、限られた人員体制のもとでより効率的な運営が求められるなかで、子育てに対して理解や支援が得やすい環境が必要となっている。

子どもが生まれ育つことは、子どもの親や親族の喜びであるだけでなく、未来を託すべき次世代を育成するという意味からも、社会的に大きな意義をもつ。

子どもが生まれ育つことについて、この社会的意義を認識し共に支えあうといった意識を醸成し、子育てに理解のある職場環境を作り出すための施策に取り組む。

### 2 仕事も子育ても充実

子どもが育つことに対して、親や周囲の大人たちによる支援は欠かすことができない。特に乳幼児期における保護は生命の維持に関わるものである。

子育てをする職員に対して、仕事上の責任を果たしつつも、1人1人のライフステージに応じて、育児をはじめとした様々な生き方を選択できるワーク・ライフ・バランスの実現に向け、そのための施策の整備・浸透を図っていく。

## IV 内容

**目標 1** 妊娠中及び出産後における配慮に関する措置について周知に努める。

### <対策>

◇ 平成28年9月～

- ・母性保護及び母性健康管理として設けられている特別休暇等の制度、育児休業及び部分休業等、並びに出産費用の給付等の経済支援に関する措置について必要な情報提供を行う。
- ・妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担を見直すとともに、本人の希望に応じ超過勤務を原則として命じない。
- ・業務遂行体制の確保に努め、男性を含めた育児休業の取得を促進する。
- ・子育ての始まりである出産時から、父親が積極的に子育てをスタートできるよう、出生時における出産支援休暇等の取得を促進する。
- ・復帰後の労働条件を職員へ周知を図るとともに、職場復帰しやすい環境の整備を図る。

**目標 2** 職員のワークバランスの支援として、超過勤務の縮減に努め、心身の健康を促進する。

### <対策>

◇ 平成28年9月～

- ・小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務制限の制度の周知に努める。
- ・所属毎にノー残業day（定時に仕事を終わらせる日）を1週間の中で設定し、実施の促進を図る。
- ・所属の会議等を通じて、業務改善を徹底し、各職場における超過勤務の縮減を可能とする環境の整備に努める。
- ・労働基準法（ワーク・ライフ・バランスの取れた社会の実現等を目的）の趣旨を踏まえ、定期ミーティング等を利用し、超過勤務縮減の取組の重要性について、管理監督職を中心に、職員への意識啓発に努める。

**目標 3** 休暇取得を促し、1人当たりの年次有給休暇の取得を計画期間内に年度内の取得率を80%以上とする。また子の看護休暇等の取得についても、要件に該当する職員が気兼ねなく取得することができる雰囲気醸成に努める。

<対策>

◇ 平成28年9月～

- ・ 職員の年度ごとの休暇取得状況調査による実態を調査し、把握する。
- ・ 管理監督職は、職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、取得率の低い職員について、計画的な年次有給休暇の取得を促す。
- ・ 職員の子どもに急病など予測ができない事態が発生したとき、当該職員が子の看護ができるよう速やかに業務遂行体制の確保に努める。