

次世代育成支援一般事業主行動計画

(平成 27 年度～平成 36 年度)

自 平成 27 年 4 月 1 日

至 平成 37 年 3 月 31 日

社会福祉法人 碧 水 会

社会福祉法人 碧 水 会

次世代育成支援一般事業主行動計画（平成27年度～平成36年度）

社会福祉法人碧水会が運営する事業所における職員の次世代育成を支援するため、次世代育成支援一般事業主行動計画を次のように定める。

平成27年3月1日

社会福祉法人 碧 水 会

理事長 佐藤 雄 幸

1. 目 的

この行動計画は、平成22年10月1日から平成25年3月31日までを期間とする前期行動計画及び平成25年4月1日から平成27年3月31日までを期間とする後期行動計画を継承しつつ、職員の多様なニーズの把握に努めながら、次世代育成支援の実効性を高め、子育てと仕事の両立が可能な雇用環境と職場環境づくりの推進を図るものである。

2. 計画期間

この計画の期間は、平成27年4月1日から平成37年3月31日までの10ヶ年間とする。

3. 達成目標

この計画の達成目標を、次の各号に掲げる事項についての職場での実現とする。

- (1) 育児休業のとりやすい職場環境の整備
『定められた育児休業を望む範囲で取得できる職場』
- (2) 休業後に復帰し易い職場環境の整備
『育児休業後、抵抗なく復帰できる職場』
- (3) 子育てし易い職場環境の整備
『就業中においても子育てし易い職場』

4. 実施対策

この計画の実施対策は、次に掲げるとおりとする。

- (1) 育児休業のとりやすい職場環境の整備
 - ① 代替要員の確保に努め、休業職員の精神的負担と職場での労力負担の解消を図る。

- ② 社会保障関係情報の提供及び必要な個別説明によって、休業職員の不安の解消を図る。

(2) 休業後に復帰し易い職場環境の整備

- ① 休業職員に対して、職場内会議の資料や必要な情報等の提供に努め、休業職員の空白感の解消を図る。
- ② 休業中に定期的に安否確認を行い、職場と休業職員の意思の希薄化を防止する。

(3) 子育てし易い職場環境の整備

当法人の既定制度の周知と必要な説明によって、子育てとの両立可能な職場環境づくりを図る。既定制度とは、産前産後休業・育児休業のほか就業規則で規定する制度をいう。

① 産前産後の休暇

第 19 条 6 週間（多胎妊娠の場合は 14 週間）以内に出産する予定の女子職員から請求があったときは、休暇を与える。

2 産後 8 週間（前項の休暇が 6 週間に満たない場合は、8 週間に当該残余日数を加えた期間と 10 週間のいずれか少ない期間）以内の出産した女子職員から請求があったときは、休暇を与える。

② 育児休業等

第 20 条 職員は、1 歳に満たない子及び 1 歳から 1 歳 6 ヶ月までの子を養育するため必要があるときは、法人に申し出て育児休業をし、3 歳に満たない子を養育するため、育児短時間勤務制度の適用を受けることができる。

2 育児休業、育児短時間勤務制度の適用を受けることができる職員の範囲その他必要な事項については、「育児休業規程」で定める。

③ 育児時間及び生理休暇

第 21 条 1 歳に満たない子を養育する女子職員から請求があったときは、休憩時間のほか 1 日に 2 回、1 回 30 分の育児時間を与える。

2 生理日の就業が著しく困難な女子職員から請求があったときは、必要な期間休暇を与える。

3 育児時間は有給とし、生理休暇については、3 日に限り有給とする。

④ 通院休暇

第 22 条の 2 妊娠中の女性又は出産後 1 年を経過しない女性は、所定労働時間内に、母子健康法に定める健康審査又は健康指導を受診するため、通院に必要な時間について通院休暇を請求することができる。

⑤ 通勤緩和

第 22 条の 3 妊娠中の女性が、医師等から通勤時の混雑を避けるように指導された場合は、原則として 1 時間の勤務時間の短縮又は 1 時間以内の時差出勤を請求することができる。

⑥ 休憩時間の特例

第 22 条の 4 妊娠中の女性が、医師等から休憩時間に関して指導された場合は、あらかじめ施設長に申し出ることにより、所定の休憩時間以外に適宜休憩を取得することができる。

⑦ 諸症状に対応する措置

第 22 条の 5 妊娠中の女性又は出産後 1 年を経過しない女性が、医師等から妊娠又は出産に関する諸症状の発生又は発生の恐れがあるとして指導された場合は、当該指導事項を守ることができるようにするため、施設長に申し出ることにより休憩時間の延長、短時間の勤務、作業軽減、休業等の措置の適用を受けることができる。

⑧ 育児又は介護を行う者の深夜勤務の免除

第 22 条の 7 育児又は介護を行う者は、深夜勤務を行わないことを法人に請求することができる。

2 前項の対象者、深夜勤務の免除期間、及び請求手続き等は、育児休業規程、介護休業規程で定める。

⑨ 子の看護休暇

第 22 条の 8 小学校就学前の子を養育する職員は、当該子に次の各号に掲げるいずれかの事由が生じ、看護又はその他の世話をする必要が生じたときは、看護休暇を取得することができる。

- (1) 当該子が負傷し、又は疾病に罹ったとき。
- (2) 予防接種を受けるとき。
- (3) 健康診断を受けるとき。

2 前項の休暇は、申出時点における次の各号に掲げる就学前の子の数ごとに、当該各号に定める日数を職員 1 人あたり 1 事業年度間における限度とする。

- | | |
|-----------|------|
| (1) 1 人 | 5 日 |
| (2) 2 人以上 | 10 日 |

3 子の看護休暇を取得しようとする職員は、申出書及び看護の必要性を示す書類等を提出して、事前にその旨を申し出るものとする。ただし、急な発熱等のため書類提出の暇がないときは、予め電話連絡によることができるものとし、事後に関係書類を提出することができる。

4 給与規程の適用及び退職金の算定にあたっては、第 1 項の休暇は通常の勤務をしたものとみなす

⑩ 特別休暇

第 23 条 次の場合、職員が休暇を申請したときは、当該各号に掲げる特別有給休暇を与える。

- | | |
|-------------------|-----|
| (4) 職員の妻の出産に伴う入退院 | 2 日 |
|-------------------|-----|

4. その他

(1) 計画達成状況等の点検について

計画目標について、定期的を開催している会議や年 1 回実施している職員調査等

を活用しながら、法人に対する意見・要望を含め、その達成状況を点検する。

定期的な会議とは、次に掲げる会議をいう。

- | | |
|---------------|-----------|
| (1) 職員会議 | 4 半期に 1 回 |
| (2) 職員安全衛生委員会 | 毎月 1 回 |
| (3) 主任会議 | 〃 |

(2) 計画・実施対策の継続について

この行動計画期間を平成 37 年 3 月 31 日での 10 ヶ年間とするが、本計画の目的に照らし、その後においても職員ニーズや多様な情報の的確な把握に努めるとともに、計画内容の見直し・補完をしながら、次世代育成支援の実効性の向上を図るものとする。

(3) ノー残業ダイの推進について

平成 24 年 7 月 17 日に設定した週 2 回の「ノー残業ダイ」を、継続して取組む。

実施日 毎週 火・金曜日