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

2024 年３月 28 日策定

社会福祉法人緑の丘福祉会　両立支援行動計画

第二期の策定について

職員が仕事と子育てを両立させることができ、すべての職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、第一期行動計画を策定し、実行してきた。

第一期の終了にあたり、以下のような目標達成状況であることを確認した。

＜第一期　行動計画＞

１．　計画期間　2021 年４月１日～　2024 年３月 31 日までの３年間

２．内容

目標１：計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする。 配偶者が出産する男性職員の取得率を５０％以上にすること 出産する女性職員の取得率を８０％以上にすること

＜対策＞

- 2021 年４月～　各職場における休業者の業務カバー体制の検討（代替要員の確保）・実施

  2022 年４月～　男性職員の妻の出産があった場合に個別に制度説明を行い、産後パパ育休や育児休業の申請方法、取得する場合の代替え職員の確保や保育業務の引継ぎに関するお願いなどを周知する。

＜目標達成状況＞

2021 年度	出産した女性職員	２名	育休取得	２名　100%
	妻が出産した男性職員	１名	育休取得	０名　０%
2022 年度	出産した女性職員	５名	育休取得	５名　100%
2023 年度	出産した女性職員	２名	育休取得	２名　100%
	妻が出産した男性職員	２名	育休取得	１名　50%

目標２：小学校入学前までの子を持つ職員の短時間勤務制度を導入する。

＜対策＞

- 2021 年４月～　職員のニーズの把握
- 2021 年７月～　労使協議会で検討開始
- 2022 年３月　　規程改正
- 2022 年４月　　制度導入

  法人部内通知や説明会において職員への短時間勤務制度の周知

＜目標達成状況＞

2022 年３月理事会にて規程を改正

2022 年４月　職員に周知

子どもが３歳を超える職員が引き続き、時短勤務を申請し受理

育休取得後、職場復帰した職員の退職　2021 年度～2023 年度　　０件

目標３：2023 年３月までに、所定外労働を削減するための時間内事務時間保障や、オンライン会議の導入により、自宅からの会議参加を実施する。

＜対策＞

- 2021 年４月～　職員のニーズの把握
  オンライン会議システムの整備、実施
- 2021 年７月～　各施設ごとに問題点の検討
  改善を図りながら労使協議を継続
- 2023 年３月までに　クラス保育事務の所定外労働の削減を実施
- 2021 年９月～
  目標１～３の対策として、職員増員をめざし、採用計画に基づき求人、採用業務を実施

＜目標達成状況＞

新規職員採用状況　2021 年度　３名　、2022 年度　11 名採用、 2023 年度　５名採用
正規職員を増員し、有給休暇取得数が年間 10.1 日から 12.3 日に増加。

時間外労働時間は月平均 2.2 時間に短縮。

オンライン併用で会議を開催できるため、体調や家庭の状況によって、自宅からのオンライン参加も可能となっている。職場を超えた法人内の会議や、加盟団体内での諸会議も、オンラインやハイブリット開催を可能とし、業務改善につながった。

ただし、職員同士の交流、認識の共有、気持ちの共感など、オンラインでは形成しにくい面があることもわかり、対面重視の会議や交流会などと使い分けていくことが必要。

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

2024 年４月１日

社会福祉法人緑の丘福祉会　第二期　両立支援行動計画

第一期（2021 年４月１日～2024 年３月 31 日）の目標達成状況を確認し、第二期の行動計画を以下のように策定する。

１．　計画期間　　2024 年４月１日～2029 年３月 31 日

２．　内容

目標１：計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする。
配偶者が出産する男性職員の取得率を 70%以上にすること
出産する女性職員で育休を希望する者は、引き続き 100%の取得を維持すること

＜対策＞

●育休を取得した男性職員の感想等を共有し、男性職員も育休取得を申請しやすい職場風土づくりを行う。

目標２：障害のある子や医療的ケアを必要とする子どもを持つ職員には、小学校入学後も必要な期間、短時間勤務を選択できる制度を導入する。

＜対策＞

- 2024 年4月～　職員のニーズの把握
- 2024 年 11 月～　労使協議会で検討開始
- 2025 年 10 月　規程改正
- 2025 年 11 月　制度導入
  法人部内通知や説明会において職員への短時間勤務制度の周知

目標３：今後も継続して、人員確保に努め、職員の業務改善を図る。
ハラスメントの無い、誰もが気持ちよく働き続けられる人間関係の構築をめざす。

＜対策＞

- 適切な職員確保を行い、時間内事務保障で時間外業務を減らす。
- 職員同士の関係性の向上をめざし、ハラスメント研修や職員交流などを位置づける。