

一般事業主行動計画（社会福祉法人北海道光生会）

職員が仕事と子育ての両立を図り、その能力を十分に発揮できる雇用環境の整備と次世代の育成に資するよう、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成 31 年(2019 年)4 月 1 日 ～ 2024 年 3 月 31 日の 5 年間

2. 内 容

【目標 1】 子育てをする労働者が子育てに伴う喜びを実感しつつ、仕事子育ての両立を図ることができる労働環境の整備に当たる。

【対 策】

ア. 妊娠中及び出産後における配慮

母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実施するため、妊娠中及び出産後の労働者に対して、制度を積極的に周知するとともに、情報の提供、相談体制の整備等を実施する。

イ. 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するため、子どもが生まれて父親となる労働者について、休暇や育児休業を取得しやすい環境に配慮する。

ウ. 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備

育児休業を取得しやすく、また育児休業後の就業復帰が円滑に行われるような環境を整備し、育児休業の取得を希望する労働者について、その円滑な取得のため次に掲げる措置を促進する。

(ア) 育児休業に関する定めの周知

男性も育児休業を取得できることや、労働者の育児休業中における待遇及び育児休業後における賃金、配置その他の労働条件に関する事項について、労働者に周知する。

(イ) 育児休業期間中の代替要員の確保等

育児休業を取得する期間において当該労働者の業務を円滑に処理することができるよう、当該育児休業期間について当該業務を処理するための労働者の確保、業務内容や業務体制の見直し等を実施する。

(ウ) 育児休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上等

育児休業をしている労働者の希望に応じて、当該労働者の職業能力の開発及び向上等のための情報提供、円滑な就業復帰のための研修、育児等に関する相談その他の援助を実施する。

(エ) 育児休業後における原職又は原職相当職への復帰

育児休業をした労働者について、当該育児休業後に原職又は原職相当職に復帰させるため、業務内容や業務体制の見直し等を実施する。

エ. 育児短時間勤務制度の活用

働き続けながら子育てを行う労働者が子育てのための時間を確保できるようにするため、子どもを育てる労働者のうち希望する者が利用できる制度として、事業所の業務体制を考え合わせた上、次に掲げる措置を実施。

- (ア) 一定期間、短時間勤務への労働条件変更
- (イ) 始業又は就業時刻の繰上げ又は繰下げ、或いは従事するシフトの限定化
- (ウ) 所定労働時間を超えて労働させない制度の実施

オ. 諸制度の周知

育児休業、子の看護休暇、時間外労働の制限及び深夜業の制限の育児・介護休業法に基づく労働者の権利や、休業期間中の育児休業給付の支給等の経済的な支援措置等の関係法令に定める諸制度について、広報誌に記載する等、手法に創意工夫を凝らし労働者に対して積極的に周知する。

カ. 育児等退職者についての再雇用特別措置の検討

出産や子育てのために退職し、退職の際、将来再就職を希望する旨を申し出た者を優先的に採用する再雇用特別措置の創設や、母子家庭の母の就業促進のための措置を検討。

【目標2】 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備に当たる。

【対 策】

ア. 所定外労働の削減

子育て世代の男性労働者を中心に、長時間にわたり労働する労働者の割合が高い水準で推移していることから、所定外労働は、本来例外的な場合にのみ行われるものであるという認識を深め、所定外労働を削減するために次のような方策等を検討し、実施する。事業所内に安易に残業するという意識がある場合には、それを改善するための意識啓発等の取り組みを行う。

- (ア) 業務効率化検討委員会をはじめとする、業務上の非効率や課題の整理、及びその改善を目的とした労使の話し合いの機会の整備
- (イ) 「ノー残業ウィーク」を定期的に設定
- (ウ) 時間外労働協定における延長時間の短縮