

古河市社会福祉協議会一般事業主行動計画

平成23年4月1日
社会福祉法人
古河市社会福祉協議会

1. 基本的な考え方

職員が仕事と子育てを両立させることができ、職員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての職員がその能力を十分に発揮できるようにすることを目的とする。

2. 計画期間

平成23年4月1日から平成28年3月31日までの5年間とし、必要に応じて見直すこととします。

3. 計画の内容

(1) 育児をする従業員等の職業生活と家庭生活の両立支援策の整備

妊娠中及び出生後における配慮

- ア) 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている産前産後休暇等の特別休暇制度について周知徹底を図ります。
- イ) 妊娠中の職員に対しては超過勤務を原則として命じないこととします。

子どもの出生時等における父親の休暇取得の促進

- ア) 子どもの出生時における父親の特別休暇（出産補助休暇）及び年次休暇の取得促進を図ります。
- イ) 妊娠中の配偶者の定期健康検査日における年次休暇の取得促進を図ります。

育児休業等を取得しやすい環境の整備

- ア) 男性職員も含め、育児休業及び部分休業を取得しやすい職場雰囲気醸成に努めます。
- イ) 妊娠を申し出た職員に対し、育児休業等の制度・手続きについての説明の徹底を図ります。
- ウ) 育児休業を取得した職員が円滑に職場復帰できるよう支援します。
(所属課の管理職等は、職場復帰する際、円滑に職場復帰できるよう支援します。)
- エ) 育児休業に伴い課内（所属）職員の事務分担での見直しにより、対応が困難な場合、代替臨時職員の確保に努めます。

以上のような取り組みを通じて、育児休業等の取得率を

男性10% 女性100%【目標達成年度：平成28年度】

(参考)

アンケート結果によれば、「育児休業を取得した感想」として、「利用してよかった」が100%の回答があり、育児休業制度の重要性が感じられます。その反面、「育児休暇を取得しなかった理由」の設問では「業務多忙」「同僚への遠慮」「職場復帰後の不安」の意見がみられました。

超過勤務の縮減

- ア) 毎週2回(水・金曜日)を「ノー残業デイ」として定め、定時退社の徹底を図り、止むを得ず定時退社ができない場合は、報告書を提出することとします。
- イ) 人事担当課は、各課・施設ごとの超過勤務の状況及び超過勤務の特に多い職員の状況を把握して、該当する管理職員に報告し、超過勤務に関する認識の徹底を図ります。
- ウ) 職場内での協力体制を強化し、職場全体で超過勤務を縮減する雰囲気づくりと意識の向上を図ります。

(参考)

アンケート結果によれば、超過勤務を縮減するために効果的なものとして「所定外労働時間削減のための意識啓発」が最も多く、25%の回答あり

休暇の取得の促進

- ア) 管理職員は、部下の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得を指導します。
- イ) 子どもの予防接種実施日及び健康診査日における年次休暇の取得促進を図ります。
- ウ) 入学式、卒業式、授業・保育参観、発表会、運動会などの学校(幼稚園、保育所)行事やPTA(保護者)活動日における年次休暇の取得促進を図ります。
- エ) 永年勤続職員を対象とした3日間のリフレッシュ休暇の取得促進を図ります。
- オ) 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得促進を図ります。

以上のような取り組みを通じて、年間20日の年次休暇のうち、職員1人当たりの年次休暇取得日数割合を1.6日とします。【目標達成年度：平成28年度】

(参考)

平成22年平均取得日数1.4日、アンケート結果によれば、「ほぼ思ったとおり所得できた」と40%の回答あり

子どもの看護を行うための特別休暇の取得の促進

- ア) 未就学児の看護休暇(特別休暇5日/年)を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、100%取得できるよう職場全体で支援するものとします。

(2) その他次世代育成支援対策

子ども・子育てに関する地域活動への貢献

- ア) 地域の子育て活動に意欲のある職員には、積極的に参加できるようボランティアに関する講座等を周知します。

子どもとふれあう機会の充実

- ア) 運動会等のレクリエーション活動に参加する場合は、子どもを含めた家族で積極的に参加するよう推進します。また、職員が親子で参加できる福利厚生事業を引き続き実施します