

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画

次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）が改正され、平成 23 年 4 月以降は常時雇用する労働者の数が 100 人を超える事業所は、次世代育成支援対策に関する一般事業主行動計画を策定することが義務付けられた。これにより和寿園でも計画を策定したところであるが、昨年制定され、本年 4 月から時間外労働の上限規制、年次有給休暇の時季指定などの実施が義務付けされた「働き方改革関連法」（平成 30 年法律第 71 号）の趣旨、並びに「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成 27 年法律第 64 号）に基づく努力義務に鑑み、この度行動計画を改定することとする。

1 計画期間

平成 31 年 4 月 1 日から平成 34 年 3 月 31 日までの 3 年間

2 目標と具体的な取組内容

(1) 働く女性職員の雇用環境を整備する

ア 妊娠中や出産後の女性職員の健康確保について、各種制度の周知や情報提供及び相談体制を整備する。

イ 男性職員の育児休業並びに子育て目的の休暇の取得を促進する。

ウ 育児・介護休業法の育児休業制度の積極的な取得を促すとともに、代替職員の確保や業務体制・内容の見直しを行う。

エ 育児休業している職員の復帰に向けた業務内容、業務体制の見直しを行う。

オ 働き続けながら子育てを行う女性職員のキャリア形成を進めていくために必要な業務体制、働き方を見直しなどに関する管理監督職研修を行う。

カ 育児休業等を取得しても中長期的に処遇上の差を取り戻すことのできる昇進基準及び人事評価制度の見直しを進める。

キ 女性を積極的に採用するとともに、管理監督職への登用に努める。

ク パート職員から正規雇用など雇用形態や職種の転換に取り組む。

ケ 子供の看護のための休暇について、時間単位での取得を継続する。

コ 出産や子育て又は親の介護による退職者についての再雇用制度を整備する。

サ 子供を育てる職員が利用できる事業所内保育施設の設置の可否について検討を進める。

(2) 働き方を見直しに資する多様な労働条件を整備する

ア 時間外労働の上限は、原則として月 30 時間、年 360 時間とする。

イ 年 10 日以上年次有給休暇が付与される職員に対して、当該有給休暇のうち年 5 日については、時季を指定して取得させる。

(3) その他の次世代育成支援対策の充実に努める

小中学生に対するボランティア体験及び高校生等若年者に対する就業体験機会を提供する。