

次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく「一般事業主行動計画」

当法人では、職員が仕事と子育てを両立できる、働きやすい環境を作り、職員の働く意欲を向上させ、その能力を十分発揮できるよう、次のように行動計画を策定する。

1 計画期間 平成28年4月1日から平成32年3月31日までの4年間
2 内 容

目標1 計画期間内に、育児休業の取得の促進や、職場復帰しやすい環境を整備し、育児休業の取得率の向上を目指します。

<対策>

- 平成27年度～育児休業取得中における待遇及び育児休業後の労働条件に関する事項について、事業所内での掲示やインターネット等を活用し、周知・啓発を図り、出産休暇・育児休業の取得率の向上を目指します。
- パパ・ママ育休プラスに関する制度（両親ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間に1年間、子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、1歳6か月に達するまで育児休業を取得できる。）の周知を図り取得率の向上を目指します。

目標2 育児等をしやすい環境をつくるため時間外勤務実績を縮減するよう努めます。

<対策>

- 平成27年度～法人全体及び事業所における業務体制の見直しや業務内容の点検を行い、削減・効率化できるものについては積極的に取り組むとともに、会議・打合せなどは極力短時間で効率よく行うよう心掛けます。
- ノー残業デーを設け、職員の時間外勤務の削減を図ります。

目標3 子どもの看護休暇の取得を促進します。

<対策>

- 平成27年度～子の看護休暇制度（小学校就学の始期に達するまでの子の看護休暇を年次休暇とは別に1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度に取れる。）について、事業所内での掲示やインターネット等を活用し、周知・啓発を図り、休暇の取得を促進します。

目標4 育児・介護休業法に基づく育児休業や時間外労働・深夜業の制限、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業など諸制度の周知を図り、利用を促進します。

<対策>

- 平成27年度～当法人で導入している育児に関する制度（3歳に満たない子を養育するため勤務時間の一部を勤務しない部分休業の取得制度や所定外労働の免除制度、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に対し時間外労働・深夜業の制限できる制度）について、事業所内での掲示やインターネット等を活用し、周知・啓発を図り、利用を促進します。

目標5 若者に対する就業体験機会を提供します。

<対策>

- 当法人で運営している事業所において、学生の職場実習やインターンシップ等を通して若者に対する就業体験の機会を提供します。

目標6 男性（支援員）の平均勤続年数に対する女性（支援員）の平均勤続年数割合を80%以上とする。

<対策>

- 育児及び介護休暇等に関する諸制度の周知・啓発、職員の業務体制の見直しによる時間外勤務等の削減に努め、女性が継続して勤務可能な体制づくりを目指します。

●女性の活躍状況（男女の平均勤続年数の差異）

管理職：123.6% 事務職：130.4% 支援員：75.4% （平成28年1月31日現在）