

# 社会福祉法人室蘭福祉事業協会

## 第4期一般事業主行動計画

### I 基本的な考え方

子育てをする職員が子育てに喜びを実感し、仕事と子育ての両立が図られるよう、職員全員で支え合い、また、地域社会においても、子育て支援の取り組みに積極的に参加し、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境をつくるため、次のように行動計画を策定する。

### II 行動期間

令和2年4月1日 ～ 令和7年3月31日（5年間）

### III 目標と対策

#### 1 仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備

##### (1) 妊娠中及び出産後における配慮

母性の保護及び健康管理に配慮するとともに、父親の子育て参加を促進する。

- ① 職員の健康や安全に配慮する。  
健康審査の受診、母性や胎児に影響しないような配慮等をする。
- ② 原則として超過勤務は命じない。  
規定に基づき、請求者に対し時間外労働及び休日労働、深夜労働をさせてはならない。
- ③ 出産費給付等の経済的支援の周知  
制度の内容、事務手続き、経済的支援等の情報を提供する。
- ④ 特別休暇制度の取得促進を図る。  
職員及び職場の制度理解のため手引書を作成する。
- ⑤ 父親の特別休暇の取得促進を図る。  
5日間の出生時特別休暇の取得、特別休暇やその休暇と年次有給休暇を合わせた連続休暇の取得を促進し、職場での取得促進の積極的な働きかけ、取得しやすい雰囲気醸成する。

##### (2) 育児休業等の取得しやすい環境の整備等

育児休業等の取得しやすい職場環境を整備するとともに、円滑な職場復帰を支援する。

- ① 育児休業及び育児短時間勤務制度を周知する。  
制度の内容、取得手続き、経済的支援等の情報を提供する。
- ② 男性の育児休業を周知する。

制度の内容、取得手続き、女性との育児休業の分割取得、経済的支援等の情報を提供する。

- ③ 育児休業等の取得しやすい職場の雰囲気醸成  
業務分担の見直し、代替要員の確保、職場での取得促進の積極的な働きかけ、取得しやすい雰囲気の醸成を図る。
- ④ 円滑な職場復帰を支援する。  
職場情報の提供、復帰後の業務引き継ぎ及び業務分担の見直し等による職場全体で職場復帰を支援する。

### (3) 子どもの看護休暇等の特別休暇の取得促進

子どもがはしか、水ぼうそう等に感染した場合、特別休暇の取得を促進する。

- ① 子どもの看護（はしか、水ぼうそう、おたふくかぜ）のための特別休暇制度を周知する。
- ② 小学校就学前の子が負傷し、疾病にかかった場合、1人で年5日、2人以上で年10日を限度とした看護休暇制度を周知する。
- ③ 子どもの突発的な病気の際には、特別休暇や年次有給休暇を活用した休暇を取得できるよう、職場全体で支援する。

### (4) 年次有給休暇の取得促進

定期的に年次有給休暇の取得状況を把握し、取得を促すとともに、事務処理の相互応援や業務内容の見直しにより計画的な取得を促進する。

- ① 定期的に年次有給休暇の取得を促し、職場の意識改革を行う。
- ② 部下の取得状況を把握し、計画的な年次有給休暇の取得を指導する。
- ③ 祝日や夏季休暇等と合わせた年次有給休暇の取得を働き掛ける。
- ④ 安心して年次有給休暇を取得できるよう相互応援体制を整備する。
- ⑤ 職員や家族の誕生日、結婚記念日等の記念日、学校行事には積極的に年次有給休暇を取得する。

### (5) 超過勤務の縮減

継続的に業務内容の見直しを行い、業務改善を図る。

- ① 3歳未満児及び小学校就学前の子を養育している職員の深夜勤務及び超過勤務を制限する制度を周知する。
- ② 休日勤務は必要性等を検討のうえ実施し、他の行事等との関係を整理し、簡素合理化や統廃合に心掛ける。
- ③ 会議や打合せについては、事前に資料を配布するなどにより、業務の効率的な遂行に心掛ける。

### (6) 人事異動における配慮

職員とのヒヤリングをもとに、可能な範囲で子育ての状況に応じた人事上の配慮を行う。

## 2 その他の次世代育成支援対策

### (1) 子育てバリアフリー

子どもを連れて人が気兼ねなく来所できるよう、日頃から親切、丁寧な対応等を率先して行う。

### (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

スポーツ・文化活動など、子育て活動に役立つ知識や特技等を持っている職員、地域の子育て活動に意欲ある職員は、機会を捉えて積極的に参加するとともに、職員が地域活動に参加しやすい職場の雰囲気づくりを心掛ける。