

## 社会福祉法人鳥取市社会福祉協議会 一般事業主行動計画

次世代育成支援対策推進法に基づき、1 回目の実施状況を踏まえ、職員の仕事と子育ての両立を応援し、職員が働きやすい環境を作ることにより、すべての職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

### 1 計画期間

平成22年4月1日～平成27年3月31日までの5年間

### 2 内容

○子育てを行っている職員等の仕事と家庭の両立支援をするための雇用環境の整備

#### 目標 1 妊娠中及び出産後における職員の健康や安全への配慮

〈対策〉 ・妊娠中及び出産後1年以内の職員の健康や安全に配慮した業務分担の見直しや深夜勤務及び時間外勤務の制限を行う。

#### 目標 2 男性職員の育児参加のための休暇取得の促進

〈対策〉 ①子どもの出生時における父親の3日間の特別休暇取得を積極的に働きかける。  
②配偶者の産前産後の期間中における、出産に係る子どもまたは上の子(小学校就学前)の養育のための特別休暇の周知と適切な運用を促進する。

#### 目標 3 育児休業等を取得しやすい環境の整備

〈対策〉 ①育児休業及び育児短時間勤務制度の周知

育児休業等の取得の申出があった場合、当該部署における業務分担の見直しを行う。また、出産予定の申出があった場合には、個別に育児休業等の制度・手続きについての説明を行う。

②育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中の職員に対し、育児休業期間中に職場の状況を伝えるための機関紙や電子メール等を送付するとともに、育児休業終了後の業務内容等について、復帰前から段階的に相談していく体制を整備する。

また、職場復帰の職場は、休業前と同部署に配属することとし、復帰に対する不安の解消に努める。

○働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

#### 目標 4 時間外勤務の縮減

〈対策〉 ①小学校就学始期に達するまでの子がいる職員に対する時間外勤務及び深夜勤務の制限

②一斉定時退社日等の実施

職場内でノー残業ダイなどの定時退社日を取り決め、時間外労働をせずに定時に帰宅し、ゆとりある生活を実現する。また、時間外勤務は例外的な場合に行われるものであるという認識を徹底し、例外的な場合は、所属長の

指示のもと行うことにより、サービス残業撲滅と帰宅しやすい職場環境を構築する。

#### ③事務の簡素化・合理化の推進

既存の事業、事務について可能な限り簡素合理化し、代替的に廃止または見直しを進め、会議、打ち合わせを行う場合は資料の事前配布などにより短時間で効率よく行うようにする。

#### ④時間外勤務縮減のための組織改善、意識啓発等

部署ごとの時間外勤務の状況を役員、所属長が把握し、ヒアリングを行った上で、組織の改善、職員への注意喚起を行う。

### 目標 5 休暇の取得の促進

#### 〈対策〉①年次休暇取得の促進

部署ごとの年次休暇の取得状況を総務企画課で把握し、取得状況が特に少ない職場の所属長からヒアリングを行い、取得促進の働きかけを行う。

また、各部署において、3日連続休暇等を活用し、計画的な年次休暇の取得促進を図る。

#### ②子の看護を行うための特別休暇の拡大と取得の促進

中学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員は、子が病気の際には、1年間1人につき5日以内(38時間45分)の子の看護休暇を利用して、100%休暇を取得できる職場の雰囲気醸成を図り、職場全体で支援する。

#### ○その他の次世代育成支援対策に関する事項

### 目標 6 子育てバリアフリー

〈対策〉・子ども連れの人が、気兼ねなく事業への参加や来所できるよう、適切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進するため、職員への指導等を適宜行う。

### 目標 7 子ども・子育てに関する地域貢献活動の参加支援

〈対策〉・子どもが参加するスポーツ、文化活動等の行事において、専門的な知識や特技等を持っている職員をはじめ、地域の子育て活動に意欲のある職員は、機会を捉えて積極的な参加を支援する。