

社会福祉法人大曲保育会行動計画

平成19年3月26日策定

平成21年6月1日一部改正

平成25年6月1日一部改正

平成30年6月1日一部改正

1. はじめに

平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が成立しました。この法律は、国、地方公共団体、事業主が一体となって、時代を担う子どもたちが、健やかに生まれ、育成される環境整備を進めるために作られたものです。

そこで事業主の立場からも、自らの職員の子どもたちの健やかな育成について、その役割を果たしていかなければなりません。

「次世代育成支援対策推進法」では、このような考え方から、300人以上の労働者を雇用する事業主は自らの職員の仕事と育児の両立を支援するための計画「一般事業主行動計画」を策定・公表するよう努力するようを求めています。（平成23年4月1日からは、101人以上の企業について策定・公表が義務化する。）

大曲保育会行動計画は、この法律に基づき大曲保育会の職員を対象に策定したものです。社会福祉法人に対するますます高まる利用者ニーズの多様化、第三者評価制度の受入れ、今後の保育制度の行方等のソフト面、施設の大規模修繕・改築計画等ハード面を考える時、厳しい財政状況のもと、限られた人材でこの計画に取り組んで行くのは容易なことではありません。しかし、そのような中にあっても乳幼児の保育や就学前教育を事業とする法人の職員が父親として、或いは、母親としての子育てができるよう、これまで以上に職場を挙げて支援していかなければなりません。職員一人ひとりがこの計画の内容を理解し、お互いに助け合い支え合っていきましょう。

2. 計画期間

この計画は、平成25年6月1日から平成30年5月31日までの5年間を実施期間としてきたが、継続すべき行動や新たに行うことを計画に加えるなど計画の一部を見直し、今後も「次世代育成支援対策推進法」の趣旨を尊重し、継続して実施する必要があるため、平成30年6月1日から平成35年5月31日までの5年間を実施期間と定め、適宜見直しを図ることとする。

3. 計画の対象

本計画は、保育士、幼稚園教諭、調理員等、勤務形態や職種、取扱業務に違いがある全ての職員を対象としています。そのため、理事長及び管理監督者は、職場の状況に応じて本計画の具体的な推進、実施に努めるものとします。

4. 計画の推進体制

- 一 次世代育成支援対策に関する研修や講習、情報提供等を管理職や職員に実施し、本計画の内容は、電子メールにて各園に配信したり、掲示板に掲示したりすることにより職員と利用者への周知を図ります。
- 二 本計画の実施状況について、年度ごとに把握することとし、その後の対策の検討や計画の見直しを図ります。

5. 具体的な内容

一 職員の勤務環境に関するもの

(1) 出産に関する不安を解消するために

A 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇制度についてこれまで以上に周知徹底を図ります。 (事務局～継続)

B 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務分担の見直しを行います。 所属の園長・園長補佐～継続)

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得を推進するために

A 配偶者出産時の特別休暇（2日間）について、周知徹底を図ります。 (事務局～継続)

B 所属職員の状況を把握し、対象職員の休暇予定を確認するほか、対象職員が休暇を取得しやすい体制づくりに努めます。

(所属の園長・園長補佐～継続)

(3) 育児休業を取得しやすい環境をつくるために

A 育児休業制度等の周知

育児休業等の制度の内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置について、職員に周知します。

また、妊娠を申し出た職員に対し、事務局員が個別に育児休業等の制度、

手続きについて説明をします。

(事務局～継続)

B 育児休業を取得しやすい雰囲気の醸成

育児休業に対する職場の意識改革を進め、育児休業を取得しやすい雰囲気を醸成します。とりわけ、男性職員については、これまで育児休業を取得した実績がないことに鑑み、特に、配偶者の産後8週以内の育児休業の取得について、取得率7%以上を目指して推進します。

また、育児休業の取得の申し出があった場合、職員が安心して育児休業を取得できるよう当該所属において、業務分担の見直しを行うようにします。(所属の園長・園長補佐～継続・一部新規)

C 育児休業からのスムーズな職場復帰への支援

・育児休業中の職員に対して、業務の状況や育児の状況について相互に連絡を取り合うように努めます。

また、スムーズに職場復帰できるように、在宅講習、職場環境適応講習、職場復帰直前・直後講習などの支援を講じます。

(所属の園長・園長補佐・全職員～継続)

・育児休業から復帰した職員は、業務に慣れるのに時間を要したり、子どもの急な発熱等にも対応しなければならないなど、仕事と子育ての両立のための時期であることから、業務分担などについてよく検討し、職場全体でサポートしていく雰囲気を醸成します。(全職員～継続)

D 育児休業等に関するハラスメントの禁止

育児休業等の制度の申出や利用に関して、当該申出や利用する職員の就業環境を害する行動を行わないことを周知徹底いたします。

(全職員～新規)

(4) 年次休暇等の取得を促進するために

A 計画的に年次休暇を取得できるよう一層の環境整備を行います。

(所属の園長・園長補佐～継続)

B 各種会議の場において、定期的な年次休暇の取得を啓発します。

(事務局～継続)

C 連続休暇等の取得促進を図ります。 (事務局～継続)

(取得例)

- ・月曜日や金曜日と休日を組み合わせた年次休暇の取得
- ・国民の祝日や夏季休暇を組み合わせた年次休暇の取得
- ・子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次休暇の取得

D 子どもの看護休暇等を周知するとともに、職員が育児を行うための取得しやすい環境をつくりまします。 (事務局・所属の園長～継続)

二 その他の次世代育成支援対策に関するもの

(1) 子ども、子育てに関する地域活動に貢献するために

A スポーツや文化活動など、子育て活動に役立つ知識や特技等を持っている方や、地域の子育て活動に意欲のある方の積極的な地域活動への参加を促進します。

また、職員が参加しやすい職場の雰囲気を醸成します。

(全職員～継続)

(2) 子どもを交通事故から守るために

A 交通事故予防について綱紀肅正通知による呼びかけを実施します。

(事務局～継続)

6. おわりに

保育や就学前教育を主な事業とする当法人においては、育児の重要性については各職員において十分認識していると思われるが、この行動計画を実施することによって、改めて職員一人ひとりが、「みんなで支え合う育児」の重要性を強く持ち、その結果、地域社会においても次世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ことに貢献できるようにしましょう。