

次世代育成支援対策法に基づく一般事業主行動計画

社会福祉法人流山市社会福祉協議会

職員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図り、働きやすい雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定します。

1 計画期間

令和5年4月1日～令和9年3月31日までの4年間

2 内容

目標1：法改正後の育児休業制度や、子の看護休暇の内容の周知や情報提供を行います。

<対策>

●令和5年度～

- ① 社内通知やメールにより周知し、情報を提供します。
- ② 育児休業等の取得対象職員に対し、関係する休暇や制度等を個別に説明し、利用の促進を図ります。

目標2：年次有給休暇の取得促進として、7月1日から9月30日の期間において、年次有給休暇の取得を推奨し、職員の休暇取得に対する意識を高めます。

<対策>

●令和5年度～

- ① 毎年6月 夏季における年次有給休暇に関して、社内通知やメールにより周知します。
- ② 毎年7月～9月 3か月間の休暇予定表を作成し、休暇取得を促進します。

目標3：年次有給休暇の計画的な取得促進を図り、1年間で最低5日の取得とします。

<対策>

●令和5年度～

- ① 各部署において、年次有給休暇の取得状況を把握します。
- ② 取得していない場合は、時期を指定して管理職から取得するように勧告します。

目標4：時間外勤務の削減または職員の健康確保のため、毎週水曜日をノー残業デー（業務の都合により難しい場合は部署ごとに代替日を設ける。）として実施します。

●令和5年度～

- ① 通常業務については、各課、各部署等において事務の簡素化・効率化を進め、残業時間を減らし、定時帰宅を促進します。
- ② 適宜、時間外勤務の現状を把握し、社内で分析・検討していきます。

一般事業主行動計画の要点

1 根拠

我が国における急速な少子化の進行等の現状にかんがみ、次代の社会を担うすべての子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図ることが喫緊の課題となっていることを背景に、平成17年4月1日から次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）が施行された。

これを踏まえ、地域や職場において、10年間の集中的・計画的な取り組みにより、仕事と子育てが両立できる雇用環境の整備等が一定程度進んだが、子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境をさらに改善し、充実させることが必要であることから、平成25年12月に労働政策審議会雇用均等分科会で取りまとめた「今後の次世代育成支援対策推進法について」の報告書を受けて、次世代育成支援対策のさらなる推進・強化を図る次世代法が改正された。

改正の主なポイントとしては、次のとおり。

- ① 次世代法の有効期限を10年間延長する。（平成37年（令和7年）3月31日まで。）
- ② 男性の育児休業取得基準に係る中小企業の特例拡充
- ③ 女性の育児休業取得基準の見直し
- ④ 新たな厚生労働大臣の認定（特例認定）制度の創設

2 目的

次世代法に基づき、職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に資する環境づくりを進め、職員の心身の健康維持と職務意欲の向上を図る。

3 計画期間

次世代法は、有効期間が平成37年（令和7年）3月31日までの時限立法であり、本会においては、当該計画は令和2年4月1日から令和5年3月31日までの期間として一度策定したが、現行法施行期間内のため、改めて令和5年4月1日から令和8年3月31日までの期間を策定するものである。

なお、終了期日については、女性活躍推進法における行動計画と合わせるものとする。

4 本会の行動計画目標（素案）

別紙1のとおりとする。

○目標3及び4「年次有給休暇」関連については、令和元年度から施行された働き方改革関連法の1つである改正労働基準法を根拠とするものである。

○目標5「ノー残業デー」については、平成23年度以来、原則毎週水曜日をノー残業デーとして設けているが、最近では業務内容や職員配置数等さまざまな事情により、法人内で統一して実施することが困難になってきている現状である。

一方で、働き方改革関連法の改正労働基準法や改正労働安全衛生法により、労働時間に関する見直しとして長時間労働の是正が掲げられたことから、時間外勤務の削減することで職員の健康確保のため、毎週水曜日（もしくは部署により代替日を設けて）ノー残業デーを実施するものである。