

# 仕事と生活の調和を応援する職場を目指すとともに、一体的に次世代育成支援を推進します！(2009年宣言・行動計画)

## 【ゆたか福祉会でのワークライフバランス・次世代育成支援の経過】

社会福祉法人ゆたか福祉会（以下法人）は、計画的なとりくみが不十分だった、次世代育成支援について、あらためて2008年に次世代育成支援推進宣言を行いました。これを契機として、次世代法認定取得を視野に入れ、2007年以降とりくんできた、ワークライフバランス支援と一体的に推進するように、てこ入れを図ってきました。具体的には、性別を問わず利用しやすく、正規・非正規の均衡ある処遇も考慮し、一定の有給保障もし、利用しやすい制度を実現し、制度周知・意識改革もあいまって、制度利用の促進を図ってきました。また、超勤時間削減、年次有給休暇取得促進等による総労働時間削減の職場討議の取り組みを通して、制度の実効性を高める方策を職場毎に考えあってきました。

## 【次世代法の認定取得・職場風土改革コース目標達成の見込み】

それらを通して、法人の提出した一般事業主行動計画（次世代法により提出義務のある次世代育成支援対策の計画書）の期間である、2005年4月～2009年3月の4年間において、厚生労働省の定める基準に沿って、次世代育成支援に対して適切にとりくみを実施でき、女性の育児休業取得率も100%を維持し、男性の育休取得者が2名出るなどの成果を得ることができました。このため、愛知県下で30社ほどしか取得していない、次世代法の認定を取得できる見込みです。また、2年間のワークライフバランスのとりくみを通して、21世紀職業財団の定めた職場風土改革コースの目標も大幅に超過達成し、助成金を満額受給する見込みです。

## 【2009年度～2010年度の方針】

先に述べたとおり、次世代育成支援も、ワークライフバランス支援も、一定成果が上がってきています。しかし、まだまだ取り組みきれなかった課題もありますし、そもそもこれらのとりくみには終わりが無いといえます。100年に一度の景気後退と言われてはいますが、それでも長期的には、人口減少や人材獲得競争は止まることはないと言えます。それだけに、次世代育成支援・ワークライフバランス支援については、働きやすい職場づくりを見すえ、職員の要望・意識の把握を再度進めつつ、下記の内容で、これまで以上に、検討、実施を推進していきます。

2009年3月21日

社会福祉法人ゆたか福祉会  
理事長 富田 偉津男

## 次期の一般事業主行動計画の内容について(次世代法に基づく公表・周知)

- 次期計画は計画的に取り組むことを考慮し2009年4月～2011年3月の2年間とします。
- 職員の要望・意識の把握を進めつつ、前期において取り組みきれなかった課題について、引き続き検討を行います。（ワークライフバランスガイドブック作成、職場復帰プログラムの一層の推進、配偶者出産休暇、勤務地限定正社員、再雇用制度創設、短時間正社員、子ども参観日、インターンシップ等）
- 超勤時間削減、年次有給休暇取得促進等による総労働時間削減についての職場討議の取り組みを継続し、各職場に適した実効ある施策を検討していきます。またこれにより、利用しやすい、実効性の高い制度となるように努めていきます。
- ワークライフバランス・次世代育成支援についての相談先：所属長、山崎恭裕理事（職業家庭両立推進者）

一般事業主行動計画(策定・変更届)

届出年月日 平成 21 年 3 月 24 日

都道府県労働局長 殿

一般事業主の氏名又は名称 社会福祉法人ゆたか福祉会  
 (法人の場合) 代表者の氏名 理事長 富田偉津男 印  
 住 所 名古屋市南区泉楽通四丁目 5 番地 3  
 電話番号 052-698-7356

一般事業主行動計画を(策定・変更)したので、次世代育成支援対策推進法第 1 2 条  
 (第 1 項・第 3 項)の規定に基づき、下記のとおり届け出ます。

## 記

1. 常時雇用する労働者の数 368 人
2. 一般事業主行動計画を(策定・変更)した日 平成 21 年 3 月 21 日
3. 一般事業主行動計画の計画期間 平成 21 年 4 月 1 日 ~ 平成 23 年 3 月 31 日
4. 目標
  - ① 雇用環境の整備に関するものを定めている
  - ② ①以外の次世代育成支援対策に関するものを定めている
  - ③ ①と②の両方を定めている
5. 次世代育成支援対策の内容（裏面に記載すること）
6. 次世代育成支援対策推進法第 1 3 条に基づく認定の申請をする予定 (有)・無・未定)

## (記載要領)

1. 「届出年月日」欄は、都道府県労働局長に「一般事業主行動計画策定・変更届」（以下「届出書」という。）を提出する年月日を記載すること。
2. 「一般事業主の氏名又は名称、代表者の氏名、住所及び電話番号」欄は、申請を行う一般事業主の氏名又は名称、住所及び電話番号を記載すること。氏名については、記名押印又は自筆による署名のいずれかにより記載すること。一般事業主が法人の場合にあっては、法人の名称、主たる事務所の所在地及び代表者の氏名を記載すること。代表者の氏名については、記名押印又は自筆による署名のいずれかにより記載すること。電話番号については、主たる事務所の電話番号を記載すること。
3. 「一般事業主行動計画を(策定・変更)」欄は、該当する文字を○で囲むこと。「第 1 2 条(第 1 項・第 3 項)」欄は、常時雇用する労働者の数が 301 人以上の一般事業主は第 1 項の文字を○で、300 人以下の一般事業主は第 3 項の文字を○で囲むこと。
4. 「1. 常時雇用する労働者の数」欄は届出書を提出する日又は提出する日前の 1 か月以内のいずれかの日において常時雇用する労働者の数を記載すること。
5. 「2. 一般事業主行動計画を(策定・変更)した日」欄は、該当する文字を○で囲むとともに、策定又は変更した日を記載すること。
6. 「3. 一般事業主行動計画の計画期間」欄は、策定した一般事業主行動計画の計画期間の初日及び末日の年月日を記載すること。
7. 「4. 目標」欄は、達成しようとする目標として一般事業主行動計画に定めたものに該当するものの番号を○で囲むこと。
8. 「5. 次世代育成支援対策の内容」欄は、一般事業主行動計画の内容として定めた事項について、行動計画策定指針（平成 15 年国家公安委員会、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省告示第 1 号）において一般事業主行動計画に盛り込むことが望ましいとされている事項を定めた場合は、その記号（1 の（1）のアからス、1 の（2）のアからオ、2 の（1）から（5））を○で囲み、その他の項目を定めた場合は 1 の（1）の「その他」、1 の（2）の「その他」又は 2 の「その他」にその概要を記載すること。変更届の場合は、変更後の一般事業主行動計画の内容として定められている項目のすべてについて○で囲み又は記載すること。
9. 「6. 次世代育成支援対策推進法第 1 3 条に基づく認定の申請をする予定」欄は、該当する文字を○で囲むこと。

| 行動計画策定指針の事項              |   | 次世代育成支援対策の内容として定めた事項   |
|--------------------------|---|--|
| 1<br>雇用環境の整備に関する事項       | (1) 子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備 | ア 妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保について、労働者に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備の実施  |
|                          |   | イ 産前産後休業後における原職又は原職相当職への復帰のための業務内容や業務体制の見直し  |
|                          |   | ウ 子どもが生まれる際の父親の休暇の取得の促進  |
|                          |   | エ 育児・介護休業法の育児休業制度を上回る期間、回数等の休業制度の実施  |
|                          |   | オ 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備として次のいずれか一つ以上の措置の実施<br>(ア) 男性の育児休業取得を促進するための措置の実施<br>(イ) 労働者の育児休業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の周知<br>(ウ) 育児休業期間中の代替要員の確保や業務内容、業務体制の見直し<br>(エ) 育児休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上のための情報提供<br>(オ) 育児休業後における原職又は原職相当職への復帰のための業務内容や業務体制の見直し |
|                          |   | カ 小学校就学前の子どもを育てる労働者が利用できる次のいずれか一つ以上の措置の実施<br>(ア) 短時間勤務制度<br>(イ) フレックスタイム制度<br>(ウ) 始業・終業時刻を繰上げ又は繰下げる制度<br>(エ) 所定労働時間を超えて労働させない制度  |
|                          |   | キ 小学校就学前の子どもを育てる労働者が利用できる事業所内託児施設の設置及び運営   |
|                          |   | ク 小学校就学前の子どもを育てる労働者が子育てのためのサービスを利用する際に要する費用の援助の措置の実施   |
|                          |   | ケ 労働者が子どもの看護のための休暇を取得できる制度の導入  |
|                          |   | コ 希望する労働者に対する勤務地、担当業務の限定制度の実施  |
|                          |   | サ 子育てを行う労働者の社宅への入居に関する配慮、子育てのために必要な費用の貸付けの実施など子育てをしながら働く労働者に配慮した措置の実施  |
|                          |   | シ 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  |
|                          |   | ス 出産や子育てによる退職者についての再雇用制度の実施  |
|                          |   | その他 (概要を記載すること)  |
| の整備                      | (2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件                      | ア 所定外労働の削減のための措置の実施  |
|                          |   | イ 年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施  |
|                          |   | ウ 多様な働き方の選択肢を拡大するための短時間勤務や隔日勤務の導入  |
|                          |   | エ 情報通信技術（IT）を利用した場所・時間にとらわれない働き方の導入  |
|                          |   | オ 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための情報提供・研修の実施  |
|                          |   | その他 (概要を記載すること)  |
| 2<br>1以外の次世代育成支援対策に関する事項 |   | (1) 託児室・授乳コーナーや乳幼児と一緒に利用できるトイレの設置等の整備や商店街の空き店舗等を活用した託児施設等各種の子育て支援サービスの場の提供   |
|                          |   | (2) 地域において子どもの健全育成のための活動等を行うNPO等への労働者の参加を支援するなど、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施   |
|                          |   | (3) 子どもが保護者である労働者の働いているところを見ることができ「子ども参観日」の実施  |
|                          |   | (4) 労働者が子どもとの交流の時間を確保し、家庭の教育力の向上を図るため、企業内において家庭教育講座等を地域の教育委員会等と連携して開設する等の取組の実施   |
|                          |   | (5) 若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供、トライアル雇用等を通じた雇入れ又は職業訓練の推進  |
|                          |   | その他 (概要を記載すること)  |