

## サンフレンズも次世代育成支援対策に取り組みます

今年度からサンフレンズも次世代育成支援対策に取り組みます。

この次世代育成支援対策とは、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を行うために、国、地方公共団体、事業主が行う取組をいいます。

特に、事業主に求められる次世代育成支援対策としては、「自社の労働者に対する雇用環境の整備」と、「その他の次世代育成支援対策」とに分けられます。

サンフレンズでは、法人職員の雇用環境を良くする様、日頃から努力していますが、今回「一般事業主行動計画策定届」(期間：2011年4月から5年間)を東京都労働局長に提出し、「自社の労働者に対する雇用環境の整備」に、さらに取り組んでいきます。

この取り組みは、次にあげる「社会福祉法人サンフレンズ行動計画」に沿って進めていく予定です。職員の意見及び要望も取り入れていきながら、職員全員で雇用環境を良くし、仕事も私生活もバランスよく充実させていきたいと思いをします。

## 社会福祉法人サンフレンズ行動計画

職員が仕事と生活の調和を図ることができ、働きやすい雇用環境の整備を行うことによって職員がその能力を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 23 年 4 月 1 日～平成 28 年 3 月 31 日までの 5 年間

2. 内容

目標 1：平成 28 年 3 月までに、時間外労働を削減し、常勤職員の平均残業時間を月 5 時間以内にする。

<対策>

- 平成 23 年 4 月～ 平成 22 年度の時間外労働の現状を把握。（平均時間外労働時間と時間外労働時間が多い職員を把握）
- 平成 23 年 4 月～ 管理職会議に把握した現状を報告し、検討。
- 平成 23 年 5 月～ 各事業所で管理職と職員で問題点の検討。
- 平成 23 年 10 月～ 平成 23 年度前期の現状を把握し、管理職会議に報告し検討。以後半年ごとに定期的に行う。
- 平成 23 年 11 月～ 各事業所で管理職と職員で問題点の検討。以後半年ごとに定期的に行う。
- 平成 24 年 5 月～ 法人の時間外労働に対する考え方を文書化し職員に周知する。

目標 2：年次有給休暇の取得の促進。平成 28 年 3 月までに、有給休暇の年度内付与日数の 50%以上を取得する。但し採用 1 年未満の職員は、付与日数の 20%以上とする。

<対策>

- 平成 23 年 4 月～ 平成 22 年度の有給休暇取得の現状を把握。（平均取得日数と、取得日数が少ない職員を把握）
- 平成 23 年 4 月～ 管理職会議に把握した現状を報告し、検討。
- 平成 23 年 5 月～ 各事業所で管理職と職員で問題点の検討。
- 平成 23 年 10 月～ 平成 23 年度前期の現状を把握し、管理職会議に報告し検討。以後半年ごとに定期的に行う。
- 平成 23 年 11 月～ 各事業所で管理職と職員で問題点の検討。以後半年ごとに定期的に行う。
- 平成 24 年 5 月～ 法人の有給休暇取得に対する考え方を文書化し職員に周知する。