

サンフレンズの次世代育成支援への取り組み

サンフレンズは、次世代育成支援対策推進法により、2011年4月から一般事業主行動計画を策定し、次世代育成支援を進めてまいりました。

この次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）とは、日本の急激な少子化の進行に対応して、次代の社会を担う子どもの健全な育成を支援するため、2005年に施行された法律です。

前述の「次世代法」に基づき、国・地方公共団体・事業主は次世代育成支援のための行動計画（一般事業主行動計画）を作成することとされています。

そして事業主は、一般事業主行動計画に①計画期間②目標③目標達成のための対策およびその実施時期を定めます。それに沿って事業主は、全従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働案件の整備などに取り組むことになっています。

サンフレンズでは、法人職員の雇用環境をより良くするよう以前から努めており、2011年4月からの5年間でも具体的に成果をあげてきました。

今回第一期での問題点を踏まえ、第二期のサンフレンズ行動計画を策定しましたのでご確認ください。

今後も、職員の意見及び要望を取り入れていきながら、職員全員で雇用環境を良くし、ワークライフバランスも充実させていきたいと考えています。

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28年 4月 1日～平成33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、平均残業時間を6.5時間に減らし成果をあげたが、目標の5時間以内は達成できなかった。引き続き時間外労働を削減し、平成33年3月までに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28年 4月～ 平成27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28年 4月～ 管理職会議に把握した現状を報告し、検討。
- 平成28年 5月～ 各事業所で管理職と職員で問題点の検討。
- 平成28年10月～ 平成28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28年11月～ 各事業所で管理職と職員で問題点の検討。
- 毎月の人事安全衛生委員会で前月の時間外労働の現状を把握し、各事業所で行われる安全衛生委員会で報告する。

目標2：年次有給休暇の取得の促進。平成28年3月までに、常勤職員平均で有給休暇の年度内付与日数の57%（採用1年未満の職員は、付与日数の19%）の有給休暇を取得し、目標の50%以上を達成した。

しかし、職員個々で取得率のばらつきがある。平成33年3月までに、前回目標の50%以上を維持しつつ、職員間格差をなくしていく

<対策>

- 平成28年 4月～ 平成27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28年 4月～ 管理職会議に把握した現状を報告し、検討。
- 平成28年 5月～ 各事業所で管理職と職員で問題点の検討。
- 平成28年10月～ 平成28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28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。