

J A北海道厚生連行動計画書

平成17年4月1日制定

平成22年4月1日改定

平成27年4月1日改定

J A北海道厚生連

I. 総論

1. 計画策定の趣旨

急速な少子化の進行は、消費や労働力供給の減少、社会保障制度への影響等、今後わが国経済社会の様々な分野に重大な影響を及ぼすものであり、少子化対策は、わが国にとって喫緊の課題となっている。少子化対策として平成15年7月に成立した次世代育成支援対策推進法（以下「次世代支援法」という。）において、常時雇用する労働者の数が101人を超える事業主は、自らの労働者の子どもたちの健やかな育成等のための計画を策定することが義務づけられたことから、本「行動計画」では、J A北海道厚生連の従業員を対象として、勤務環境の整備の推進に必要な措置等を定め、これに取り組むこととしたものである。

本行動計画は、次世代支援法第7条第1項の規定に基づき定められた行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえて策定したものであり、諸制度の周知、利用促進等を図り、従業員の職業生活と家庭生活との両立が図られるような環境整備や従業員の意識改革を促すものである。

2. 計画期間

次世代支援法は、平成37年3月31日までの時限法である。

本行動計画は、平成27年4月1日から平成32年3月31日までの5年間とする。

II. 具体的内容

計画を推進するための具体的内容については下記のとおりとし、実施時期については、全て平成27年度からとする。

1. 育児等に係る既存休暇制度の周知

育児等に係る休暇制度等、既存の諸制度に関する資料を各部門に配布し、制度の周知に努める。

2. 男性従業員の配偶者の出産時における有給休暇の取得促進

男性職員については特別有給休暇（3日間）、その他の男性従業員についても年次有給休暇の取得促進に努める。

部門長は、当該従業員が休暇を取得できるように、職場内での応援体制及び雰囲気づくりに努める。

3. 男性従業員の育児休暇の取得促進

男性従業員について、配偶者が常態として子を養育することができる（専業主婦）場合においても、産後8週間までの期間であれば、育児休暇が取得できること等の周知、及び職場全体の意識改革や雰囲気づくりに努める。

4. 育児休暇等を取得した従業員の円滑な職場復帰の支援

育児等休暇中の従業員に対して、業務から長期間にわたって離れることによる不安解消、及び円滑な職場復帰のため、次のような支援に努める。

- ・院内教育研修への参加（育児休職細則による既制度）
- ・レクレーション行事への参加（育児休職細則による既制度）
- ・会議、研修会資料の送付 等

なお、これらの支援については、所属部門が中心となり行うこととする。

5. 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減は、育児を行う従業員のみならず、全ての従業員に関わるものとの認識の下、業務の整理・見直しを行い、従業員意識の改善を図るなど適切な方策を講じる。

なお、業務の整理・見直しに当っては、現在行っている業務について、その目的、効果、必要性について十分に検討を行い、職場全体で改善に向け取り組むこととする。

また、ワークライフバランスの推進を行い、次のような取り組みにも努める。

- ・N o 残業デーの導入 等

6. 年次有給休暇・特別有給休暇の取得促進

年次有給休暇の取得促進は、育児を行う従業員のみならず、全ての従業員に関わるものとの認識の下、業務の計画的な遂行、応援体制の整備等具体的な対策を講ずるとともに、計画表の作成を促すなどにより、従業員が年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに努める。

また、職員におけるゆとり休暇についても同様の取り組みに努める。

なお、休暇取得に当っては、業務の進行を調整しながら、自分の休暇取得ばかりではなく、周りの人の休暇取得をサポートするなどにより、職場全体で次のような積極的な使用促進と休暇が取得しやすい雰囲気づくりに努める。

- ・各部署における年次有給休暇・ゆとり休暇の年間取得計画の策定 等

7. インターンシップの充実

若年者の職業観や就労意識を高め、キャリア形成を支援するため、インターンシップの充実に努める。

- ・受入部門（職種）の拡大
- ・研修プログラムの充実