

社会福祉法人名古屋市総合リハビリテーション事業団
第6期 次世代育成支援行動計画

令和5年3月13日

次世代育成支援対策推進法に基づき、職員の仕事と子育ての両立を支援し、全ての職員がその能力を十分に発揮できるよう雇用環境の整備を行うと共に、地域の次世代育成対策に貢献するため次の通り行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和5年4月1日～令和8年3月31日までの3年間

2. 目標および対策

目標1	・男性の子育て目的の休暇の取得促進 ・育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備
	第5期行動計画に引き続き、男性職員が配偶者の出産時等に利用できる分娩看護休暇および子の養育休暇の取得実績の向上を図り、また職員の育児休業取得を促進し、職員の子育て支援を強化する。
目標値	計画期間内に、 ・男性職員 育児休業取得率 及び 分娩看護休暇もしくは子の養育休暇利用率が合わせて15%以上となることを目指す（くるみん等の認定基準の計算方法に従う）。 ・女性職員 育児休業取得率について、おおむね100%を維持する。
対策	①配偶者（事実婚を含む。）が妊娠中・育児中の男性職員に対し、窓口への申し出を呼びかける。 ②①で申し出た男性職員に対し、子育て支援に関する諸制度を個別に説明し、取得勧奨する。 ③職員全体に子育て支援の制度概要を周知する。

目標2	不妊治療を受ける職員に配慮した措置の実施
	令和4年10月に新設した不妊治療を受ける正規職員のための職務免除制度の周知および取得実績の向上を図る。
目標値	計画期間内に、 不妊治療のための職務免除制度について、対象となる正規職員に周知する。
対策	社内報や社内ネットワークシステム等を利用し周知する。

目標3	時間外・休日労働の削減のための措置の実施
	職員の労働環境の向上を図る。
目標値	計画期間内に、ノー残業デーを導入する（月1回）。
対策	ノー残業デーを課・科・室ごとに定め（一定の期間を定め、その期間内のいずれかの日を各課等で指定）実施する。