

一般事業主行動計画策定・変更届

届出年月日 平成24年 8月27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 愛理会
(法人の場合) 代表者の氏名 理事長 鶴澤 よね



住 所 〒131-0032
東京都墨田区東向島六丁目15番5号

電 話 番 号 03-3613-3470

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12条
(第1項・第4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 75人
2. 一般事業主行動計画を (策定) ・変更) した日 平成24年5月28日
3. 変更した場合の変更内容
 - ① 一般事業主行動計画の計画期間
 - ② 目標又は次世代育成支援対策の内容 (既に都道府県労働局長に届け出た一般事業主行動計画策定・変更届の事項に変更を及ぼすような場合に限る。)
 - ③ その他
4. 一般事業主行動計画の計画期間 平成24年6月1日 ~ 平成27年5月31日
5. 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
6. 一般事業主行動計画の公表の方法
 - ① インターネットの利用 (自社のホームページ・両立支援のひろば・その他 ())
 - ② その他の公表方法 ()
7. 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法
 - ① 事業所内の見やすい場所への掲示又は備え付け
 - ② 書面による労働者への交付
 - ③ 電子メールによる送信
 - ④ その他の周知方法 ()
8. 次世代育成支援対策の内容 (第三面に記載すること)
9. 次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定の申請をする予定 (有 (無) ・未定)



様式第一号（第一条の二及び第二条関係）

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 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	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 子どもが生まれる際の父親の休暇の取得の促進
		ウ 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
		エ 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 (ア) 男性の育児休業取得を促進するための措置の実施 (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 (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 (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 (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
		オ 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 (ア) 三歳以上の子を養育する労働者に対する所定外労働の免除 (イ) 三歳以上の子を養育する労働者に対する短時間勤務制度 (ウ) フレックスタイム制度 (エ) 始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度
		カ 子どもを育てる労働者が利用できる事業所内保育施設の設置及び運営
		キ 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
		ク 労働者が子どもの看護のための休暇について、時間単位で取得できる等より利用しやすい制度の導入
		ケ 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
		コ 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
	カ 育児・介護休業法に基づく育児休業等、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	
	シ 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)	
	(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備	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 短時間正社員制度の導入・定着
		エ 在宅勤務等の場所・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 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出来る「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)		

社会福祉法人 愛理会 行動計画（平成24年5月28日）

全ての職員がその能力を十分発揮できるような雇用環境の整備を行うとともに、次世代育成支援について地域に貢献する事業所となるため、次のように行動計画を策定する。

1、行動計画 平成24年6月1日～平成27年5月31日までの3年間までに実施する内容

2、内容

1・（1）子育てを行う労働者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

目標 妊娠した女性職員の100%に変形労働時間制の適用除外を適用する。

妊娠した女性職員が健康診査を100%受診する。

妊娠した女性職員が通勤休暇申請した場合は100%適用する。

対策 平成24年9月末までに妊娠した女性職員に制度の案内文書を作成し、配布する。

イ 子どもが生まれる際の父親の休暇の取得の促進

目標 子どもが生まれる男性職員が出産休暇を100%取得する。

対策 主任が出産休暇を勤務表に組み入れる

エーア 男性職員の育児休業取得を促進するための措置の実施

目標 平成27年5月までに男性職員が育児休業の取得をする。

対策 育児休業取得の対象男性職員に取得を促す。

エーイ 労働者の育児休業中における待遇および育児休業後の労働条件に関する事項についての周知

目標 育児休業職員が育児休業中および後の労働条件を周知できる。

対策 平成25年3月末までに制度および労働条件の案内文書を作成し、対象者に配布する。

エーウ 育児休業中の代替要員の確保や業務内容、業務体制の見直し

目標 育児休業中の代替要員を100%確保する。

対策 年度末に来年度の体制を計画的に組み、代替要員の確保をおこなう。

エーオ 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体制の見直し

目標 平成27年5月までに2名以上育児休業中および後に希望者に復帰プログラムをおこなう。

対策 平成25年3月までに復帰プログラムを作成し、職員に周知する。

ク 労働者が子どもの看護のための休暇について時間単位で取得できる等より利用しやすい制度の導入。

目標 平成27年5月までに時間単位で看護休暇が取得できるようにする。

対策 平成27年5月までに育児休業規則の改正をおこなう

サ 育児・介護休業法に基づく育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法の基づく産前産後休業など諸制度の周知

目標 育児休業職員が育児休業中および後の労働条件を周知できる。

対策 平成25年3月末までに制度および労働条件の案内文書を作成し、配布する。

1・（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

目標 1日2時間以内、1か月8時間以内、1年間96時間以内の所定外労働を厳守する。

対策 行事の取り組み等の見直しや書類作成の見直しをおこない、職員に周知する。

2、次世代育成支援対策に関する事項

（1）地域貢献活動の実施 労働者が年2回以上の他団体の活動に参加する。

（2）こども参観日の実施 年2回以上労働者の子どもが参加する

（5）若年者のインターシップの実施 年5人以上のインターシップの受け入れをする。