

次世代育成支援に係る北海道リハビリー行動計画

仕事と子育て(家庭生活)を両立させることができる働きやすい環境をつくることにより、仕事・子育てを含めた家庭生活の両面において充実し、雇用契約を締結している全ての職員及び利用者がその能力を十分に発揮できるよう「次世代育成支援対策推進法」に基づき、次のとおり行動計画を策定する。

1. 計画期間 2025年4月1日から2030年3月31日までの5年間

2. 内容

(1) 育児休業に関する制度の周知と職場環境の整備

- ① 目標 業務内容・状況等により、育児休業の取得を断念することがないよう、互いに支え合える職場環境を構築し、対象職員の育児休業取得促進に努める。
 - ・計画期間における男性の平均育児休業取得率を10%以上とする。
 - ・計画期間における女性の平均育児休業取得率を75%以上とする。
- ② 対策 育児休業制度の内容等について、全員に対し会議・掲示等により再周知するとともに、不安なく制度を利用できるよう、体制づくりを進める。

(2) 有給休暇取得の促進

- ① 目標 年次有給休暇の取得を促進する。
 - ・計画期間における付与対象者全体の年度毎の平均取得率を70%以上とする。
 - ・1時間単位での年次有給休暇の取得制度を活用して、年次有給休暇の取得を促進する。
- ② 対策 年次有給休暇の取得を奨励し、業務状況や職場環境等を踏まえ、職場ごとに業務に影響がないよう、予め希望時期を聴取するなどをして、計画的に取得できるよう努めるほか、子の養育、看護等のための時間を必要に応じて確保できるよう、1時間単位での取得を希望する者に対しては業務の調整等で可能な配慮を行い、効率的な取得を促進する。

(3) 長時間労働の抑制

- ① 目標 ワーク・ライフ・バランス実現のために長時間労働を極力削減する。
 - ・計画期間における年度毎のフルタイム労働者一人あたりの法定時間外労働及び法定休日労働の月平均を30時間以内とする。
- ② 対策 ノー残業デーの実施と長時間労働が多い部署については、業務の見直し等により効率化を図り、個々についてもその業務量を把握することにより、業務量が偏ることのないよう、上司により個々の適正な業務量の管理に努める。