

有限会社 在宅ケアセンター 行動計画

従業員が仕事と子育てを両立できる働きやすい職場環境を目指し、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31年3月31日

2. 内容

目標1：男性の育児休業取得促進のためのノウハウについて周知する。
計画期間中に男性従業員の1人以上の育児休業取得者を目指す。

【対策】

- 平成28年4月～ 男性従業員が育児休業制度を取得しやすくするために関連法令や取得前後の条件の周知と取得前の準備や取得時期・期間、取得期間の収入またスムーズな職場復帰等のノウハウについても周知する。
当面の目標としてパパだけに認められた産後8週間の育児休業（さんきゅーパパ）の初めての取得者を目指す。

目標2：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暇、健康保険法に基づく出産育児一時金（直接払制度）・被扶養者の届出（赤ちゃんを健康保険に加入）・出産手当金など、気がかりなく妊娠・出産ができ、妊娠・出産後も働きやすくするために設けられている諸制度を周知する。

【対策】

- 平成28年4月～ 育児休業、育児休業給付、産前産後休暇、出産手当金等に関する説明マニュアルを作成し、会議・朝礼等で説明したうえで、見やすいところに掲示する。

目標3：従業員の採用に当たっては、出産や子育てによる退職者の再雇用を積極的に推進する。

【対策】

- 平成28年4月～ 『再雇用』を規定化し、出産や子育てを理由とした退職者に登録してもらい、従業員の採用に当たっては登録者に優先的に働きかける。

★事業を利用して・・・ 有限会社 在宅ケアセンター

介護サービス事業所ではワーク・ライフ・バランスなくして人材の流出防止・確保は困難と考えております。今回、この事業を利用して、ワーク・ライフ・バランスの種々の支援制度について知りましたので、その支援制度について内容を十分周知させていきたい。

★次世代育成サポートアドバイザー 桧森 利光

当社では、勤務時間や休日の設定について、現在においても話し合いでなるべく働く人の意に沿うような形で融通しています。今後は諸制度を理解していただき従業員にも周知し、融通も一種の報酬と捉え、地域で一番融通の利く介護サービスの事業場を目指して取り組んで欲しいと思います。