

社会福祉法人 新屋厚生会 行動計画

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成26年 1月 1日～平成27年12月31日までの 2年間

2. 内容

目標1：産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育休中の社会保険料免除など制度の周知や情報提供を行う。

〈対策〉

- 平成26年 1月～ 法に基づく諸制度の調査
- 平成26年 7月～ 制度に関するパンフレットを作成し社員に配布

目標2：平成27年 4月までに、子の看護休暇制度を拡充する（子の対象年齢の拡大、半日又は時間単位での取得を認めるなどの弾力的な適用）。

〈対策〉

- 平成26年 4月～ 社員へのアンケート調査、検討開始
- 平成27年 4月～ 制度の導入、社内広報誌などによる社員への周知

目標3：子どもの出生時における育児休業の取得を促進する。

〈対策〉

- 平成26年 4月～ 制度内容等について社内広報誌などにより社員に周知
- 平成27年 4月～ 管理職を対象とした研修の実施

(次のページへ)

★事業を利用して・・・ 社会福祉法人新屋厚生会さん（秋田市）

職員が結婚し、安心して出産や子育てしながら仕事との両立を図っていけるように、産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育休中の社会保険料免除、看護休暇取得などの制度の周知や情報提供を行うとともに、管理職や各リーダーを対象とした研修を行い、職員に休業や休暇取得を呼びかけ、休みを取りやすいように人員配置や協力体制を整え、働きやすい職場環境づくりを行っていく。

★次世代育成サポートアドバイザー 船木 彰さん

行動計画の策定、お疲れ様でした。今回の派遣がきっかけで、法制度の理解が深まった事と思います。また、育児休業以外では、制度としてあっても職員が制度の内容をあまりよく知らなかったために利用が進んでいなかったという事に気づけたのは良いことだと思います。制度が形骸化してはあまり意味がありません。今後は職員への法制度の周知を図るとともに積極的な制度利用を呼びかけ、またその協力体制を整えることでより良い職場環境の実現を目指してください。