

社会福祉法人 日本原荘 行動計画

全ての職員がその能力を十分発揮できるように雇用環境の整備を行うとともに、地域の次世代育成支援対策に貢献するために、次のように行動計画を策定する。

- 1、計画期間 平成 28 年 3 月 1 日～平成 33 年 2 月 28 日
- 2、内容

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用環境の整備

【目標 1】 法に基づく育児休業、産前産後休暇等諸制度について周知を図る。

【対 策】 平成 28 年 3 月～育児休業・介護休業等各種関連制度及び当荘の関連規定を全職員に周知することにより、職員間の相互理解を深める。また、法改正があった際には、速やかに就業規則の見直しを行うとともに、改正箇所を全職員に周知する。
労働局・職業安定所等の公共機関で配布されている産前産後休暇や育児休業に関する資料を掲示若しくは回覧し、職員に周知する。

【目標 2】 育児・介護休業法の規定を上回る、より利用しやすい育児休業制度の実施

【対 策】 平成 28 年 3 月～育児のために休業する職員に、希望により最長 1 年 6 か月の育児休業することができる制度を実施しており、育児休業 1 年 6 か月取得可能対象者等については、育児休業・介護休業等に関する規則に規定していることを職員に周知する。

【目標 3】 経済面において安心して子育てができるように、雇用保険法に基づく育児休業給付、健康保険法に基づく出産一時金、出産手当金及び社会保険料免除などの諸制度の周知

【対 策】 平成 28 年 3 月～出産予定の職員に対し、産前産後休業、育児休業時の社会保険料免除及び同期間中における経済面において生活保障となる出産手当金、育児休業基本給付金制度について管理職又は専門家である社会保険労務士により諸制度の説明を行う。

【目標 4】 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

【対 策】 平成 28 年 3 月～育児休業しやすい職場環境を整えるため、育児休業取得により他職員の事務量が過重となる場合は、代替要員の確保を検討し業務体制の見直しを行う。育児休業中の代替要員が必要な場合は、担当部署と人事担当者が代替要員について打ち合わせを行い、配置する。