

出産・育児支援の積極的行動計画

職員の働き方を見直し、特に女性職員の継続就業を増やす。妊娠・出産後によりスムーズに復職できるように支援する取り組み・職員が仕事と子育てを両立させることができ、すべての職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のような行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成 27 年 4 月 1 日～平成 32 年 3 月 31 日までの 5 年間
2. 内容

目標① 妊娠中の女性職員の健康管理についてのパンフレットを作成。
職員に配布し、制度の周知を図る。

対策

- 平成 27 年 4 月～ 職員の具体的な要望を各部署でまとめる。
- 平成 28 年 4 月～ 制度に関するパンフレットを作成。配布する。

目標② 妊娠中や産休・育休復帰後の女性職員のための相談窓口を設置する。

対策

- 平成 27 年 4 月～ 相談窓口の設置について検討する。
- 平成 27 年 7 月～ 相談員の選定・相談員の研修。
- 平成 28 年 1 月～ 相談窓口の設置について社員への周知。

目標③ 平成 28 年 3 月までに、子供の為の休暇制度を拡充する(子供の対象年齢の拡大、半日又は時間単位での取得を認めるなど緩和的に運用)

対策

- 平成 27 年 4 月～ 対象職員の把握。
- 平成 27 年 7 月～ 対象職員へのアンケートやヒアリング調査、検討開始。
- 平成 27 年 10 月～ 制度の導入に向けて、問題点などを洗い出す。
- 平成 28 年 1 月～ 制度の導入、広報誌などで全社員の周知。

目標④ 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 27 年 4 月～ 社労士や行政機関に問い合わせ、現状法制度の調査。
- 平成 27 年 5 月～ 制度の内容や、手続きの流れを広報誌やパンフレットで周知する。

目標⑤ 計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする。

男性職員・・・計画期間中に 1 人以上取得すること。

女性職員・・・取得率を 80% にすること。

対策

- 平成 27 年 9 月～ 男性・女性、共に育児休業を取得できることを周知するため管理職や 人事・労務担当者を対象とした研修の実施。
(顧問契約している社会保険労務士に協力依頼)
- 平成 27 年 11 月～ 育児休業の取得希望者を対象とした講習会の実施。

作成年月日 平成 27 年 4 月 1 日

担当者 徳永 昌大