

# 行動計画

職員がその能力を十分に発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい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30年10月18日 ～ 平成33年10月17日

2. 内容

## 目標 1

出産や子育てによる退職者についての再雇用制度の実施

### <対策>

- 平成30年10月～ 役員、管理職及び総務担当において、出産子育てによる退職者への再雇用制度の草案を検討する。
- 平成31年 1月～ 制度案について職員の意見をヒヤリング
- 平成31年 5月～ 制度案の微修正と導入制度の決定
- 平成31年 7月～ 当該制度を就業規則に盛り込み、職員への周知を図る。

## 目標 2

職場優先の意識や固定的性別役割分担意識の是正のための情報提供・研修の実施

### <対策>

- 平成31年 6月～ 総務担当者において、子育てと仕事の両立支援や広い意味でのワークライフバランス等に関するパンフレットや成功事例集などの情報を収集する。
- 平成31年10月～ 働き方改革活動の一環として、パンフレットや成功事例集の職場回覧を行う。
- 平成32年 4月～ 役員、管理職を対象に、意識是正のための外部研修への派遣を行う。

以上

平成 30 年 9 月 20 日

## 育児休業は、男性も取得できます！

育児休業(育休)は性別を問わず取得できます

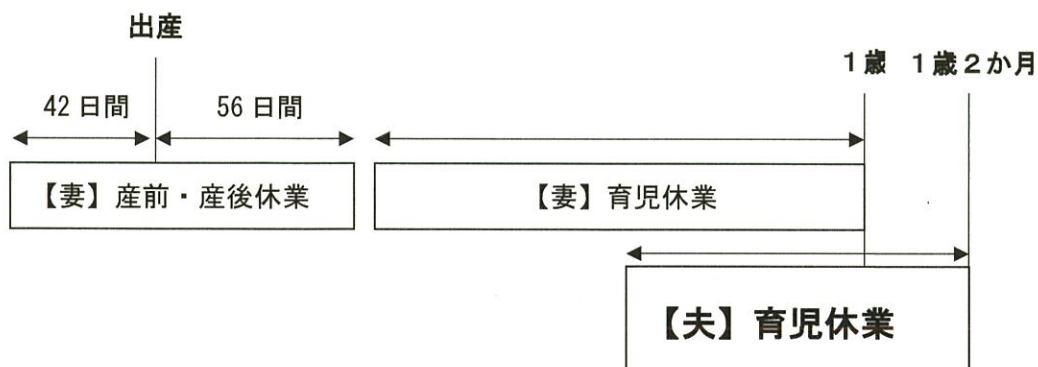
- 「子が1歳に達するまでの間(子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が最長2歳に達するまで)、育児休業をすることができる」と定められています(育児・介護休業法)
  - ・「一定の場合」とは「保育所等への入所を希望し、申込をしたが入所できない場合」、「配偶者が養育する予定だったが、病気等により子を養育することができなくなった場合」を指します

- ◆要件を満たした職員が申し出た場合、会社は拒否しません
- ◆申し出は、休みたい日の1ヶ月前までに、必要事項を書いた書面などを会社に提出して行います(手続き方法などは担当の木田までお問い合わせください)

男性の育児休業(育休)にはこんな特徴があります

- 夫婦で取得すると、1歳2か月まで休業できます(パパ・ママ育休プラス)
- 妻の産休中に夫が休業した場合、夫は2度目も取得できます
- 配偶者が専業主婦でも休業できます

### 取得例 (夫婦で取得したパパ・ママ育休プラスの場合)



# 育児休業は、男性も取得できます！

育児休業(育休)中は経済的支援が受けられます

## ■育児休業給付

雇用保険に加入している方が、育児休業をした場合に、原則として休業開始時の賃金の67%(6か月経過後は50%)の給付を受けることができます

## ■育児休業期間中の社会保険料の免除

事業主が年金事務所に申出ることにより、育児休業等をしている間の社会保険料が被保険者本人負担分および事業主負担分ともに免除されます

育児休業(育休)を取得することで、こんなメリットがあります

### <家庭面>

- 集中的に子どもと過ごす時間を持つことで、絆が深まります。日中の子どもの様子を見られることで、普段は気付かない発見があるかもしれません。
- 育児・家事への理解が深まり、育休復帰後も日常的に育児・家事をできるようになります
- (配偶者が育休取得をしていた場合)配偶者の復職時の最も大変な時期に、父母が協力して子育てできるようになります など…

### <仕事面>

- 育休前後で業務の棚卸。引継ぎが発生しますので、自身の担当業務の効率化を図る機会になります など…

<参考情報> 育休の他にも、男性にも使える

育児・介護休業法に定められた両立支援制度が複数あります

- 短時間勤務制度
- 子の看護休暇制度
- 時間外労働の制限
- 深夜業の制限
- 転勤についての配慮
- 所定外労働の制限
- 育児目的休暇

※ 詳しくは、担当木田までお問合せ下さい