

星華保育園は仕事と育児・介護を両立する

職員を積極的にサポートします

- 1 育児・介護休業を取得する職員には育児・介護休業の取得と職場復帰を支援します！！
職員の皆さんと個別面談をして、妊娠中における仕事と体調管理などの相談から産前休暇・産後休暇及び育児休業の期間並びに家族の介護について、経済的な支援制度などをパンフレットなどで丁寧に説明します。
さらには、育児休業終了後の職場復帰までと職場復帰後のサポートも育休復帰及び介護休業復帰プランなどにより、しっかりと取り組んでいきます。
詳しくは、育児・介護休業規程に書いてありますのでご覧ください。

- 2 一般事業主行動計画を次のように策定しました！！
 - (1) 計画期間 令和5年12月1日～ 令和10年11月30日までの 5年間
 - (2) 目標1
育児・介護休業法に基づく育児・介護休業等、雇用保険法に基づく育児・介護休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業など諸制度の周知を該当者だけでなく全職員に行うことで雇用環境の整備を図る。
<対策>
 - (1) 令和5年12月～ 職員への制度の認知度アンケート調査
 - (2) 令和6年 1月～ 職員会議における制度研修での職員への周知
 - (3) 目標2
妊娠・出産の職員に対する相談体制の確立
<対策>
 - (1) 令和5年12月～ 相談員の設置
 - (2) 令和5年12月～ 相談員の各種研修派遣
 - (4) 目標3
令和5年12月までに子の看護休暇制度を拡充する（いわゆる「中抜け」と言われる就業時間の途中から時間単位の休暇を取得し、就業時間の途中に再び戻ることができる制度の創設
<対策>
 - (1) 令和5年12月～ 職員会議における制度研修で職員に周知

星華保育園運営委員会 行動計画

職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 令和5年12月1日～ 令和10年11月30日までの 5年間

2. 内容

目標1：育児・介護休業法に基づく育児・介護休業等、雇用保険法に基づく育児・介護休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業など諸制度の周知を該当者だけでなく全職員に行うことで雇用環境の整備を図る。

<対策>

- (1) 令和5年12月～ 職員への制度の認知度アンケート調査
- (2) 令和6年 1月～ 職員会議における制度研修での職員への周知

目標2：妊娠・出産の職員に対する相談体制の確立

<対策>

- (1) 令和5年12月～ 相談員の設置
- (2) 令和5年12月～ 相談員の各種研修派遣

目標3：令和5年12月までに子の看護休暇制度を拡充する（いわゆる「中抜け」と言われる就業時間の途中から時間単位の休暇を取得し、就業時間の途中に再び戻ることができる制度の創設）

<対策>

- (1) 令和5年12月～ 職員会議における制度研修で職員に周知