

平成28年6月1日

株式会社ケアコンシェルジュ 第3回行動計画

株式会社ケアコンシェルジュ
代表取締役 江上 幸江

当社では、地域密着の「あったかいご」を目指す介護事業者として、「自社従業員のワークライフバランス推進にも積極的に取り組むこと」を経営課題とします。

当社では、全従業員が安心して仕事に取り組み、その能力を十分に発揮できる職場環境の整備に取り組むようにするため、次のような行動計画を策定します。

1. 計画期間 平成28年6月1日から平成33年5月31日までの5年間

2. 計画内容

目標1.

職場全体で「仕事と家庭の両立支援制度」についての意識向上をはかります。

＜対策＞

平成28年6月～ 育児や介護に関する諸制度について、従業員がどの程度、理解をしているかを再度リサーチし、必要な方法や対策についての検討を再度行う。

平成28年6月～ 全体研修会において、従業員が利用できる両立支援制度について、改めて全従業員に説明する。

平成29年4月～ 出産や子育て、介護による退職者に関する再雇用制度の構築に向けて検討を開始する。

平成30年4月～ 上記の再雇用制度を実施し、運営上の課題検討、改善等を随時行う。

目標2.

男女を問わず、育児休業の利用促進をはかることとし、男性従業員の育児休業取得者を1名以上出すことを目標とします。

＜対策＞

平成28年6月～ 男性従業員へ向けて、出産、育児に関する休業制度や、休業中の社会保険給付について積極的に情報提供を行うことにより、「育児休業は男女不問のライフイベント」という共通認識を持ち、その利用促進をはかる。

平成28年7月～ 男性従業員が育児休業を取ったときの業務分担についてシミュレーションする。

平成29年4月～ 男性従業員の育児休業取得実績に応じて、その後の課題を検討、改善を随時行う。

目標 3.

週に一度のノー残業デーの実施を促進し、生産性とワークライフバランスの双方でさらなる改善を図る。

<対策>

平成 28 年 6 月～ すでに実施している週 1 回のノー残業デーについて、その実情を精査し、生産性と労働時間の変化について年間を通じて分析する。

平成 28 年 6 月～ 性別役割分担意識を是正するための研修を実施し、(特に) 男性職員の長時間労働の抑制につなげる。

平成 29 年 4 月～ 短時間正社員制度の構築に向けて、検討を開始する。

平成 30 年 4 月～ 短時間正社員制度を実施し、運営上の課題検討、改善を随時行う。

目標 4.

若年者の安定就労と次世代の育成支援に貢献します。

<対策>

平成 28 年 10 月～ 求人に際して、積極的にトライアル雇用を活用し、次世代を担う介護事業従事者の育成に貢献する。

平成 29 年 4 月～ 職員の働きぶりを自身や地域の子供達に見せるための「子ども参観日」を実施し、働くことの意義について考える機会を提供する。

以 上