

有限会社フローラ 行動計画

職員の働き方を見直し、特に女性職員の仕事と子育てを両立させることができる雇用環境の整備を行うため、次のような行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成25年8月26日 ～ 平成29年3月31日

2. 内 容

◆ 子育てを行う職員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 妊娠中や出産後の女性職員の健康の確保について、職員に対する育児に関する制度の周知や情報の提供及び相談体制の整備

《 対策 》 ① 職員が、妊娠中であることを会社に申し出て、今後の休業等及び働き方の相談を受けた場合の対応としては、社長又は各店の薬局管理者が中心とした窓口を設け、

1. 妊娠中の女性職員の母性保護健康管理について
2. 産前産後の休業及びその期間の社会保険料の徴収について
3. 育児休業、育児休業給付について
4. 職場復帰後の勤務形態等、今後の働き方についての情報提供及び相談の体制を整える。

目標2 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備の措置の実施

平成25年9月1日から実施

- 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
- 育児休業後における原職または原職相当職への復帰のための業務体制

《 対策 》 ① 育児休業の期間、人員不足の場合は代替要員として派遣労働者または有期契約職員の雇用措置の推進

- ② 休業している職員が職場復帰したときは、原則として原職に就かせることを第一とし、また、復帰後の勤務体制は、子の養育をし易い勤務形態を導入し、

仕事が負担とならないような体制にする。

- ③ 短時間勤務の形態は、複数の勤務形態を導入して子を養育する職員がその中から選択して決める。
- ④ 短時間等の勤務形態適用期間は、対象となる子が最大限で小学校終了の期間までを対象とする。

目標3 子育てできる勤務形態の措置の実施

- ・ 産後の休業明けから勤務に復帰または育児休業終了後に職場復帰し、勤務しながら子を養育する職員に対して所定外労働の免除

《 対策 》 産後の休業及び育児休業終了後に職場に復帰しの子を養育する職員に対し、原則として所定外労働の免除制度を導入する。
なお、所定外労働の免除を必要としないものは、職場復帰後に申し出ること。

目標4 職員が子供の看護のための休暇について、時間単位で取得できる等、より利用しやすい制度の導入

- 《 対策 》
- ① 小学校終了期間に達するまでの子供が傷病等により、看護の休暇を希望する場合、またはこの予防接種・健康診断を受けさせるために休業するときは、時間単位で取得できることとする。ただし、取得した時間は無給とする。
 - ② 看護休暇を取得できる日数は、1年間に5日（子が2人以上の場合は10日）までとする。
 - ③ 時間帯で取得した場合の1日とは、年次有給休暇と同様でその者の1日の所定労働時間が1日分となる。