

働きながら子育てや介護を行う職員の支援として以下の制度があります。

◆ 出生時両立支援

- ・ 男性の育児休業取得：子の出生後8週以内に育休を開始する場合

◆ 育児休業等支援

- ・ 3ヶ月以上の育休の取得 と円滑な復帰プランの用意

将来的に多彩な働き方ができるように
業務改善や勤務の在り方を検討します

◆ 柔軟な働き方選択制度

- ・ 育児期の柔軟な働き方に関する制度として時短制度があります

◆ 介護離職防止支援

- ・ 家族に介護の必要な場合の介護休業の制度があります
- ・ また柔軟な就労形態の利用も相談に乘ります

◆ 不妊治療両立支援

- ・ 不妊治療のための休暇制度があります

育児休暇取得事例

2023.5 M.A.さんより出産休業の申請

2023.6 産後休業

2023.7 出産、育児休業に

2024.2 復帰

あかちゃんは元気に育ち、M.A.さんも元気に復帰しました。そして、あかちゃんの保育園が決まるまで、事業所で預かることにしました。

するとと思わぬメリットがありました。最初は母親と職員が赤ちゃんをあやし、ミルクを与えていましたが、その内、療育に来る子どもたちが赤ちゃんを抱っこするようになりました。最初はおっかなびっくりでしたが、赤ちゃんが笑顔で応えると、療育に来た子どもたちの母性本能を刺激するのか、どの子も抱っこするようになりました。

少子化核家族化が進み、今の子どもたちが赤ちゃんと接する機会が少なくなってきた、今、このような赤ちゃんを触れ合えるドリームるんるんは素晴らしい感性と共感を持てる場になりました。赤ちゃんに感謝です。

障害を有する者でも働きやすい職場環境の構築や勤務シフトの配慮

◆ 必要な社員にメンターを配置し、その社員の課題解決に取り組んでます