

医療法人はるにれ 一般事業主行動計画

【次世代法・女性活躍推進法一体型】

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4年4月1日～ 令和7年年3月31日までの3年間

2. 内容

目標1:育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備を引き続き行います。

【次世代法】

<対策>

令和4年4月～

- 相談窓口担当者の選定と設置
- 相談窓口担当者について職員に周知
- 子どもが生まれる予定の職員に対し、産前産後休暇、育児休業給付、出産一時金、出産手当金、育児休業中の社会保険料の免除等制度の周知や情報を個別に説明
- 妊娠から職場復帰までの諸手続きに関する案内の作成
- 利用可能な両立支援に関する制度の説明

目標2:育児休業を取得や職場復帰しやすい環境整備(女性職員取得率100%の維持と男性職員の取得促進を図る)【次世代法】

<対策>

令和4年4月～

- 相談窓口担当者について職員に周知
- 育児休業取得者について、復帰前に面談等を実施し、復帰後の働き方についての相談対応を実施し、主体的に実施できる体制をつくる
- 男性職員の育児休業等の取得促進を図るため、男女労働者の両立支援制度の理解を深めるため、育児休業等制度のパンフレットや既定の配布等周知を図る

目標3: 役職者に占める女性比率を50%以上にする (2021年度実績38%)【女活法】

<対策>

令和4年4月～

- 社内研修及び社外研修を実施し、スキルアップの機会やキャリアアップを考える場を提供
- 部署を超えたコミュニケーションの機会を創出し、キャリアアップに挑戦する意欲を醸成する

目標4:年次有給休暇取得率を65%以上にする(2020年実績63.5%)【女活法】

<対策>

令和4年5月～

- 年次有給休暇の取得状況の把握
- 可能な限り相互に協力応援ができる体制を整備し、年次有給休暇を取得しやすい環境を整備

目標5:短時間正職員制度を導入し、多様な働き方の推進を目指す。【次世代法・女活法】

<対策>

令和4年4月～

- 短時間正職員制度を整備し、規程を作成
- 制度について周知し、職員の理解を得る

令和5年4月～

- 制度利用状況を確認し、見直しを行う