

# 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7年4月1日～令和12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】

令和7年4月～

- 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(期間中1名以上取得)を図る**【次世代法】

<対策>

令和7年4月～

- 育児休業取得者について、復帰前及び復帰後に面談を実施し、復帰後の働き方についての相談対応実施
- 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40%以上にする (2021年度実績38%)**【女活法】

<対策>

令和7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%以上を維持する(2023年実績69.8%)**【女活法】

<対策>

令和7年4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：育児短時間制度、短時間正職員制度の周知と相談対応**【次世代法・女活法】

<対策>

令和7年4月～

- 職員が職場復帰しやすいように、産前の面談時や育児休業からの復帰時等に労働条件等のヒアリングを実施する。

**目標6：平均残業時間について年間平均12時間/人以下を維持する**

(2023年度 年間平均11.6時間/人)【次世代法・女活法】

<対策>

令和7年4月～

- 管理職による所定労働時間の管理の徹底と労働時間の把握
- ノー残業デーの検討