

次世代法・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

男女問わずワークライフバランスのとれた働き方ができる職場環境を実現し、すべての職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2022年 4月 1日～ 2025年 3月 31日までの3年間

2. 内容

目標1：計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする。

男性職員・・・取得率を30%以上にする

女性職員・・・取得率を90%以上にする

<対策>

- 毎年 4月～ 全職員に対し、「育休復帰支援プラン」や両立支援制度、育児休業給付、休業中の社会保険料免除などについて周知する。
- 毎年 10月～ 各部署の役職者に対し、育児休業の制度、代替要員の確保等について説明をし理解を深めてもらう。

目標2：小学校入学前までの子を持つ職員の短時間勤務制度を導入する。

<対策>

- 2022年 8月～ 職員のニーズの把握、検討開始
- 2024年 4月～ 制度導入
社内報や説明会による職員への短時間勤務制度の周知

目標3：2023年 4月までに、所定外労働を削減するため、ノー残業デーを設定、実施する。

<対策>

- 2022年 10月～ 各部署毎に問題点の検討
- 2023年 12月～ ノー残業デーの実施
院内掲示・回覧板での周知

2022年 4月 1日作成
2024年 4月 1日更新