次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

全ての職員がその能力を十分に発揮できるように、また仕事と子育てを両立させることができるようにするために雇用環境の整備を行うと共に、次世代育成支援について地域に貢献できる企業となるため、次のように行動計画を策定する。

１．計画期間　　令和６年４月１日から令和８年３月 31 日までの２年間

２．内容

目標１　仕事と家庭生活の両立のため、所定時間外労働の削減、業務改善のための措置の実施

＜対策＞　令和６年４月～

・残業時間とその内容を基に、所定時間外労働の原因分析等を行い、所定時間外労働の削減に向けたワークシェアリング、ワークシフト等の取り組みを行い、仕事と家庭の両立を支援する

・ワークシェアリングの一環として、一つの業務に特化した雇用やプラチナナース（60 歳以上）の積極的雇用促進

・勤務環境改善委員会において、更なる勤務環境改善を推進する

・業務内容の見直し、一部業務のシステム導入等の検討を行い、業務改善を推進する

目標２　年次有給休暇の平均取得率８０％以上を目標とする

＜対策＞　令和６年４月～

・働き方改革による年次有給休暇の年５日以上の取得を確実に履行した上で、全体的な有給休暇の取得率についても平均８０％の目標を掲げ、１日・半日・時間単位の有給休暇の幅広い活用と、事前申請の計画的有給休暇取得について職員へ周知する

目標３　キャリアアップに向けた支援を図る

＜対策＞　令和６年４月～

・再雇用・中途採用等の職員に新卒採用と同等の研修やキャリアアップの機会を設け、またスキルアップのための研修への参加を継続して実施する

目標４　職員の子供を含む、地域の子供の法人内施設見学等受入の継続と、ニーズに応じて専門職種との交流が持てるようにサポートする

＜対策＞　令和６年４月～

・地域の園児・小・中・高・大学及び専門学校生を対象とした見学及び実習受入の継続、専門職スタッフからの説明や交流会の継続、インターンシップやナイストライ事業等の受入れ拡大を図る

・子どもが保護者の働いているところを実際に見られる「子ども参観日」並びに地域の子ども達への「職場参観日」を継続実施し、子どもの職業観育成を図る

目標５　妊娠中および出産後の職員および職員家族へのサポート

＜対策＞　令和６年４月～

・妊娠、出産後の職員および職員家族への健康相談や育児相談・対応の継続

・休業中の職員への健診受診の勧奨

・「パパ・ママ育休プラス」の制度ならびに「育児休業中の処遇、公的扶助」等、諸制度の情報提供・周知を行う

・男性職員の育児休業、子の看護休暇、配偶者出産に伴う休暇（慶弔休暇）等に関する制度について情報提供や周知、取得しやすい職場環境整備を行い、育児参加のための休暇の取得促進を図る

・子ども同伴の職員旅行及び睦会主催の親子レクリエーション等を開催し、職職員間のコミュニケーションの活性化や親睦を図る

・管理職を対象とした育児・介護休業等に関する諸制度について教育啓発を行い、制度の理解を深めるとともに、取得しやすい職場環境を整える

目標６　育児・介護休業中の職員の円滑な職場復帰を図り、復帰後も仕事と子育て、介護との両立を支援するための対応を充実させる

＜対策＞　令和６年４月～

・休業中の職員への社内報、勉強会案内の送付の継続、メールでの双方向の連絡の検討、実施
・本人の希望を重視し、ライフステージに合わせた多様な働き方を支援するため、休業の延長、早期復帰、復帰後の短時間勤務等、柔軟な対応を図るとともに、諸制度について情報提供・周知を継続して行う
・24 時間保育室を活用し、より快適で安心できる子育て環境の整備、及び保育室ブログによる情報発信の継続
・管理職や現場スタッフに対して休業取得への理解について、研修会等の周知活動の継続実施
・保育室主催の「パパ・ママ子育てサロン」を開催し、子育てに関する学習の場を設け、仕事と家庭の両立を支援する

目標７　マネジメント層や女性社員に対する意識調査の結果について、職場環境に対する満足度等の基準を５％以上向上する

＜対策＞　令和６年４月～

・妊娠中や子育て期の職員への法的配慮事項、ハラスメント防止に関する事項についての資料や研修会開催を周知し、参加推進を図る
・すべての職員を対象としたセクシャルハラスメント及びパワーハラスメント等に関する年１回の研修会を継続実施し、不参加職員へはオンデマンド研修等のフィードバックを行う

令和６年４月１日
医療法人金澤会