女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく行動計画

女性の活躍に必要なワーク・ライフ・バランス、職場環境整備を目的とした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．当社の課題

新たな人材確保が困難になっていく中で、２４時間３６５日のサービス提供が求められる医療現場において、女性が出産・子育て等のライフイベントを経ながらも、再び職場に戻り、女性職員が継続就業し、活躍できるような環境を整え、女性活躍を更に推進する。

３．内容

目標　年次有給休暇の取得率を平均８０％とし、計画的取得と職場環境の整備を図る

＜取組内容＞　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

・多様な勤務体制の導入と人員確保を行い、有給休暇の取りやすい職場環境を更に整える

目標　キャリアアップに向けた支援を図る

＜取組内容＞　令和６年４月～

・非正社員を対象とした正職員への雇用転換を推進する

・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　妊娠中および出産後の職員および家族へのサポート

＜取組内容＞　令和６年４月～

・男女ともに、育児休業取得率の向上を推進する

・短時間勤務、看護休暇制度などその他の両立支援制度について周知し、制度利用を推進する

・ワークシェアリング、ワークシフトを行い、所定時間外労働の削減を図る

・産前・産後休業や育児休業中の職員への情報提供を継続して行う

・妊娠中、産前・産後休業や育児休業からの復帰後の職員への健康相談や育児相談・対応の継続

・男性職員の育児・看護休暇取得、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、所得しやすい職場環境を整える

目標　転換者・再雇用者・中途採用者からの管理職登用の推進

＜取組内容＞　令和６年４月～

・短時間勤務利用者の業務遂行における目標設定や評価基準の明確化と職員への周知を行う

・職員の積極的・公正な育成・評価に向けた上司とのヒアリングの実施更に女性職員との面談において、意欲・能力のある職員の発掘に努める

目標　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

＜取組内容＞　令和６年４月～

・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の柔軟な対応を図るとともに、諸制度についえ情報提供・周知を継続して実施する

・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案内を知らせ、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