

医療法人社団一陽会 服部病院

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画 および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

【当病院の課題】

- ・育児に伴う公的な制度等を利用している男性職員がほとんどいない。
- ・労働時間数や有給休暇の取得日数に個人差があり、十分な休息を取れていない職員がいる。

【行動計画策定の目的】

よって、当病院は次の目的のために行動計画を策定する。

- ・職員が、男女ともに育児参加することにより、家事と育児の総量を把握し、家庭での責任を分かち合い、職場内に育児への意識改革、業務の効率化や連携をもたらし、また、共働き夫婦の女性の負担を軽減し、仕事と子育ての両立や離職の回避につながるように、子育てと両立させながら働ける職場環境を作る
- ・職員が、仕事と生活の双方の調和を実現し、仕事上の責任を果たすと同時に、個人の時間を持てる健康で豊かな生活が送られるよう、職場環境を整備する

【計画期間】 令和3年10月1日 ～ 令和8年3月31日

【目標と取組内容・実施時期】

<目標1>

男性職員の育児休業取得率を10%以上とする。(令和2年度の男性育児休業取得率：0%)

<取組内容・実施時期1>

令和3年10月～	関係法令に基づいた諸制度の調査や情報収集、出産育児経験者や配偶者が出産育児経験者である者等へのヒアリング等を行う。
令和4年7月～	育児休業を取得しやすい環境作りのための啓発を行う。 制度の周知・情報提供を行うために、資料やポスターを作成し、病院内に掲示。 管理職等の責任者を対象にした育児休業取得とその関連情報の提供や支援方法等についての研修を行う。

令和5年1月～	<p>育児休業取得対象の男性職員に対する制度の説明や育児休業取得を促すための個別面談を行い、必要に応じた業務内容の精査および体制の整備を実施する。</p> <p>※ただし、令和4年4月以降、育児休業取得対象職員がいる場合、該当職員に対し、育児休業の内容説明や促進のための意思確認を行う。</p>
---------	---

<目標2>

<p>全職員の有給休暇取得率を70%以上とする。</p> <p>(令和2年度の有給休暇取得率：正職員 68.2% パート 45.4%)</p> <p>また、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」に基づき、年10日以上の有給休暇を付与されている者に対して、年5日間の有給休暇の取得義務を遵守する。</p>
--

<取組内容・実施時期2>

令和3年12月～	関係法令に基づいた諸制度の調査や情報収集を行い、職員の労働状況、付与日数や取得日数を調査する。
令和4年7月～	<p>責任者会議等で、制度の概要等を説明し、取得状況の情報を共有する。</p> <p>責任者から職員への取得促進を呼びかける。</p> <p>取得率の低い部署の問題点を洗い出し、改善策を会議等で検討して、人員配置、業務配分や業務体制の適正化等の取組を実施する。</p>
令和6年1月～	有給休暇の取得率が低い職員や取得日数が少ない職員に対し、個別に面談を行い、有給休暇の取得を意識付ける。

<目標3>

子育てを行う職員が仕事と両立するための制度等の周知を行い、制度等の利用を促進する。

<取組内容・実施時期3>

令和3年10月～	<p>育児・介護休業法に基づく育児休業等の取得状況、雇用保険法に基づく育児休業給付の受給状況、事業所内保育所や短時間勤務制度の利用状況等を把握し、関係法令に基づいた諸制度の調査や情報収集を行う。</p> <p>出産育児経験者や配偶者が出産育児経験者である者等へのヒアリング等を行う。</p>
令和4年7月～	<p>子育てを行う職員が仕事と両立するための制度等の周知と利用促進のための啓発を行う。</p> <p>制度の周知・情報提供を行うために、資料やポスターを作成し、病院内に掲示。</p>

以上