

医療法人宮仁会 一般事業主行動計画

【次世代育成推進法】

仕事と子育ての両立と、職員が支え合いながら生き生きとその能力を発揮できる為の職場環境の整備を目指し、次世代育成支援対策推進法に基づいた行動計画を策定する。

計画期間 2022年4月1日 ～ 2027年3月31日（5年間）

目標 1：男性職員の子育て参加の支援

男性の育児に係る休暇取得を促進し、男性職員の確保にも繋げる取り組み
取得率 15%以上（育児に係る休暇取得者÷配偶者が出産した職員数）

取り組み：2022年4月以降

- ・ 取得実績の把握
- ・ 配偶者が出産予定の職員への個別の声掛けを行い、男性の育児休暇制度の周知と取得の推奨をおこなう
- ・ 研修会資料や男性の育児休業体験記をイントラネットで閲覧可能とし、取得しやすい職場の環境づくりをはかる

目標 2：働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

年次有給休暇の取得促進のための取り組み
取得率 70%以上（取得日数合計÷付与日数合計）

取り組み：2022年4月以降

- ・ 各部署で「休暇伺い簿」を活用することで、各自で年次有給休暇の取得に関する意識付け又は取得状況の確認ができ、管理者は部下の取得管理ができる環境を整えている
- ・ 総務課は年次有給休暇の取得状況を月別に管理し、取得の少ない職員へは管理者から休暇の取得を促す

医療法人宮仁会 一般事業主行動計画

【女性活躍推進法】

女性が就業を継続して活躍できる雇用環境の整備を目指し、
次世代育成支援対策推進法に基づいた行動計画を策定する

計画期間 2022年4月1日 ～ 2027年3月31日（5年間）

目標 1：女性労働者に対する職業生活に関する機会の対案

女性職員の管理職人数の向上

男女比率 50%（現状 40%）

取り組み：2022年4月以降

- ・各職種の専門領域のキャリアアップに繋がる外部研修の支援や、eラーニング等を活用した管理職に向けた研修を実施し、キャリア意識を構築する

目標 2：職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

長時間労働の是正に関する事項

月平均 50%減（過去3年比）

取り組み：2022年4月以降

- ・各部署で「時間外伺い簿」を活用し、各自で時間外勤務時間を把握することによる業務効率向上への意識付けにも繋げる。
- ・総務課は長時間勤務の状況を月別に管理し、管理職の役割である部下の勤怠管理ができる環境を整えている