

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく

医療法人社団 英明会 行動計画

両立支援制度を充実させ、誰もが個々の能力を十分に発揮できる雇用環境の整備を行うため、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～令和9年3月31日まで

2. 内容

目標1：労働者の月平均残業時間を15時間以内とする。

【取組内容】

令和6年4月～部門ごと、個人ごとの残業時間を毎月集計し、管理者会議で共有し、15時間を超える個人や平均残業時間数が10時間前後の部門には対策を求める。

令和6年4月～職種により、早出・遅出勤務を組み合わせ、実質残業時間を減らす。

令和6年4月～柔軟な働き方を可能にする選択制の制度実施を継続する。

目標2：育児短時間勤務制度または所定外労働の制限の対象者を小学校就学前までの子を持つ職員としてい
る制度の周知と利用向上を図る。

【取組内容】

令和6年4月～新入職者、中途採用者へのオリエンテーションで制度の目的、内容を説明する。

令和6年5月～チラシ等を作成し、全職員へ周知し、取得しやすい雰囲気醸成する。

令和6年4月～対象者へ人事係、上司から制度利用を進めると共に、部署全体の業務配分の見直しを進める。

目標3：男性職員の育児休業または子の看護休暇の利用者を年5名以上とする。

【取組内容】

令和6年4月～新入職者、中途採用者へのオリエンテーションで制度の目的、内容を説明する。

令和6年5月～チラシ等を作成し、全職員へ周知し、取得しやすい雰囲気醸成する。

令和6年4月～配偶者が出産予定の男性職員に対して、人事係、上司から制度利用を進めると共に部署全体の業務配分の見直しを進める。

目標 4 : 医療技術部門、事務部門の管理職に占める女性労働者の割合を 30%以上にする。

【取組内容】

令和 6 年 4 月 ~ 男女公正な昇進基準となっているか検証し、必要に応じて基準の見直しを行う。

令和 6 年 4 月 ~ 管理職候補となる男女に対して管理職育成研修会を継続する。

令和 6 年 4 月 ~ 仕事と育児の両立を支援するため、定期的に管理職員に対して法人の育児関連制度の
周知と意識啓発を実施する。

以上