医療法人 健康会　行動計画　（次世代育成支援対策推進法）

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい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5年12月1日 ～ 令和8年11月30日までの　3年間

2．内容

目標1：男性職員の子育て目的での休暇取得の促進として、特別休暇である「配偶者の出産休暇」の取得率100%をめざす。

＜対策＞

●令和6年3月～　男性職員の子育て目的での休暇取得を奨励する旨、社内ネットを通じて職員へ周知する

目標2：全職員の年次有給休暇の取得日数を、一人当たり平均年間5日以上とする。

＜対策＞

●令和6年3月～　年次有給休暇の取得状況について実態を把握する

●令和6年3月～　各部署において、年次有給休暇の取得計画を策定する

目標3：子供を育てる職員の働きやすい生活環境を提供する

＜対策＞

●令和6年3月～　事業所内保育所の概要を在籍職員に周知する

●令和6年3月～　求職者に対して、事業所内保育所の利用について周知する

目標4：子の看護休暇制度を拡充する（子の対象年齢の拡大、時間単位での取得を認めるなどの弾力的な運用）。

＜対策＞

●令和6年3月～　制度の導入、社内会議や社内ネットなどによる職員への周知

医療法人 健康会　行動計画　（女性活躍推進法）

女性社員がその能力を発揮するため、職業生活に関する機会の提供と、職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備のため、次のように行動計画を策定する。

１．計画期間　令和５年１２月１日 ～ 令和８年１１月３０日までの　３年間

２．内容

目標１：管理職に占める女性労働者の割合を５０％以上とする。

＜対策＞

●令和６年３月～　　職員面談を実施して、人事異動に対するモチベーション向上を図る

目標２：業務改善により、労働者の各月ごとの平均残業時間数を３時間以内にする。

＜対策＞

●令和５年１２月～　毎月の全労働者の平均残業時間の実態を把握する

●令和６年３月～　　各部署における、月平均残業時間の目標値を設定する

３．女性の活躍に関する情報公表　（令和６年５月）

①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

〇採用した労働者に占める女性労働者の割合（令和５年４月１日～令和５年１１月３０日）

⇒　（正規）　　80.0%　（４名／５名）

⇒　（非正規）　100.0%　（４名／４名）

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

〇男女別の育児休業取得率（令和５年４月１日～令和５年１１月３０日）

⇒　（正規）　男性　　－ %（０人/０人）　　女性　１００%（２人/２人）

⇒　（非正規）　男性　　－ %（０人/０人）　　女性　１００%（３人/３人）

③男女の賃金の差異

〇男性の賃金に対する女性の賃金の割合　（令和５年４月１日～令和５年１１月３０日）

※パート労働者については正規職員の所定労働時間(１日８時間)で換算した人員数を基に平均賃金を算出している。

⇒　（全労働者）　　９２.８%

⇒　（正規）　　９１.５%

⇒　（非正規）　　１２６.６%