

一般事業主行動計画 ※次世代育成支援対策推進法  
(医療法人 久盛会)

従業員が仕事と子育てを両立させることができ、従業員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての従業員がその能力を十分に発揮できるようにするために、次のように行動計画を策定する。

●計画期間 令和2年4月1日から令和5年3月31日までの3年間

●内容

目標1・男性の育児休業取得推進を行う。※令和2年4月～

- 対策：①希望者を対象に育児休業に関する説明を随時実施する。  
②年1回ワークライフバランス・諸制度に関する研修会を行う際、男性の育児休業に関しても説明を行う。  
③相談窓口を明示した男性の育児休業取得推進ポスターを更新し、院内に掲示する。

目標2・勤怠に関してシステム導入するにあたり、所定外労働についての認識の再確認及び所定外労働削減に対しての意識付けを行う ※令和2年4月～随時

- 対策：①システム導入にあたり、所定外労働の考え方についてマニュアルに記載する。  
②全体（部署代表）及び各部署に訪問し説明を行う。  
③所定外労働削減の意識付けの為のポスター掲示を行う。

目標3・全職員（各年度更新時点で入社1年6か月未満の者を除く※採用6か月後に年休付与されてから該当年度の算定対象期間が1年に満たない者）の平均年次有給休暇消化率（繰越除く）60%以上とする ※令和2年4月～

→働き方改革の、10日以上付与されている者は年5日以上取得という義務を達成する大前提で、最低ライン50%より上の60%を目標数値とする。

- 対策：①年次有給休暇取得推進ポスターを更新し、院内に掲示する。  
②年1回全職員を対象にワークライフバランス・諸制度に関する研修会を実施する。  
③年休更新の前段階（更新後半年経過時）で取得状況を確認し、取得状況の芳しくない部署に取得の投げかけを行なう。

目標4・女性労働者が就業を継続していく上での悩み等について相談窓口を明確にし、相談しやすい環境作りを行う（勤務形態や両立支援等） ※令和2年10月～

- 対策：①相談窓口周知の為に相談窓口を記載したポスターを作成し、院内に掲示する。  
②年1回全職員を対象に行うワークライフバランス・諸制度に関する研修会の中でも福利厚生制度の周知の他、相談できる窓口がある事の周知を行う  
③計画期間内に、女性労働者の育成に関する内容を盛り込んだ役職者研修を年1回行う。

目標5・職場優先意識・性別役割分担意識の是正・両立支援の理解に向け研修を行う。※令和2年11月～

- 対策：年1回全職員を対象にワークライフバランス・諸制度に関する研修会を実施し、福利厚生に関する諸制度の周知や男性の育児休業の周知を行う。