

医療法人社団 橘光葉会 行動計画

次世代育成支援対策推進法に基づき、職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6年 4月 1日～ 令和9年 3月31日までの 3年間

2. 内容

目標1：男性・女性ともに育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境を整備する。

<対策>

令和6年 4月～

- 対象者や管理者に対し育児休業給付や育児休業期間中の社会保険料免除など、制度の周知や情報提供を行う。
- 育児休業取得者が職場復帰する前に管理者と面談を実施する。

目標2：小学校入学前までの子を持つ職員の始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げなど柔軟な働き方の活用を促進する。

<対策>

令和6年 4月～

- 職員のニーズの把握、対応策の検討を開始する。
- 対象部門の管理者と運用方法について協議を行う。
- 対象となる職員に活用を奨励する。

目標3：育児・介護休業法に基づく育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業等の諸制度の周知を図る。

<対策>

令和6年 4月～

- 法に基づく諸制度の内容把握、調査等を行う。
- 育児・介護休業法に関する規定、諸制度について閲覧できるよう資料を整備する。
- 休業取得（見込み）者に対して個別に資料を作成し、説明する場を設ける。

女性活躍推進法に基づく行動計画

1. 計画期間 令和4年4月1日～令和8年3月31日

2. 目標と取組内容

<目標>

全社員の年次有給休暇取得日数を7日以上とする

男女ともに正職員の平均継続勤務年数を13年以上とする

<取組内容>

「年次有給休暇取得日数」(取得促進→状況把握→個別対応)

- ① 令和4年4月～
 - ・時間有給休暇制度を導入する。
 - ・会議等を通じて2か月に1回以上の年次有給休暇取得を促すよう周知する。
- ② 令和5年4月～
 - 各自の年次有給休暇取得状況を各部門所属長にヒヤリングする。
- ③ 令和7年4月～
 - 事務部門にて過去1年の有給休暇取得状況(個人別)を確認、必要に応じて所属長と共有する。

「正職員平均継続勤務年数」(業務見直し→効率化→新勤務形態)

- ① 令和4年4月～
 - 部門ごとに業務内容の現状把握を行い、業務分担の見直しを検討する。
- ② 令和6年4月～
 - 部門ごとに業務分担の見直し内容をまとめ、時間や手間のかかる業務について必要に応じて新たなシステムの導入の検討など、業務効率化を図る。
- ③ 令和7年4月～
 - 可能な職種や部署から、時差出勤のさらなる細分化を図る。

女性の活躍に関する情報公表

2025年4月現在

【採用した労働者に占める女性労働者の割合】

(職 種)	(男 性)	(女 性)
事務職	33%	67%
専門職	33%	67%