

医療法人社団 和敬会 行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、また、女性が活躍できる雇用環境を整備し、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和6年1月1日～令和11年12月31日までの5年間

2. 内容

《次世代育成支援対策の目標・取組》

目標 1:女性職員だけではなく、男性職員の子育て参画にも環境整備する。

<対策>

社員のニーズを把握し、パパ育休の取得推進等の具体的制度の検討を行う

- 令和5年8月～ 社員のニーズの把握、検討開始
- 令和6年4月～ 制度導入、社内広報誌や説明会による社員への周知

目標 2:妊娠時に産前産後休業・育児休業制度の説明を行い、取得しやすい環境を作る。

<対策>

事業所ごとに妊娠された方への適切なフォローアップを行う

- 各年随時 各施設で担当者を決め、妊娠された方へのフォローアップを行う。
- 各年4月 新入社員に対して産前産後休業・育児休業制度の説明を行う。

目標 3:育児休業復帰後の職員に対し、短時間勤務制度の説明を行い、取得しやすい環境を作る

<対策>

事業所ごとに育児休業から復帰される予定の職員に向けて個別にフォローアップを行う

- 各年随時 各施設で担当者を決め、育児休業から復帰される予定の方へのフォローアップを行う。
- 各年4月 新入社員に対して短時間勤務制度の説明を行う。

《職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備》

目標 4:男女ともに平均勤続年数を8年以上とする

＜対策＞

人事評価制度を導入し、評価の納得度を高めることで定着率の上昇を図る

- 令和5年12月～人事評価制度を検討する
- 令和6年10月～人事評価制度の導入を開始する

目標 5:年次有給休暇の取得日数を1人当たり平均年間8日以上とする。

＜対策＞

年次有給休暇の取得をしやすい職場風土づくりを推奨する

- 毎月 バースデー休暇の取得を促進する。
- 各年12月 衛生管理委員会で有給消化率を発表し、取得が少ない職員に年休消化を促進する。

《女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供》

目標 6:管理職に占める女性労働者の割合を40%以上とする

＜対策＞

仕事の効率や成果に応じた公正な評価・処遇体系を整備し、評価制度・賃金制度を改定する

- 令和5年12月～人事評価制度を検討する
- 令和6年10月～人事評価制度の導入を開始する

以上