一般事業主行動計画

当院においては、次世代育成支援対策推進法に基づき、職員がもっと子育てに関わることができる環境を整備するため、次のように行動計画を策定する。

1：計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月 31 日までの5年間

2：目標

子育てを行う職員の、仕事と子育ての両立を支援するための雇用環境の整備

3：内容

職員に対し、育児・介護休業法に基づく育児休業や時間外労働・深夜業の制限、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働保険法に基づく産前産後休暇など諸制度を周知する。

有給取得率の高い部門は現状を維持し、取得率の低い部門の年間7日の有休取得を目指す。

4：対策

制度に関する資料を作成し、掲示等により職員への周知・啓発を行う。

業務の合理化・効率化を行う。

5：現在実施中の取組・実績など

育児休業：希望者全員取得

（男性育児休業：希望者の希望期間に対して 100 ％実施）

時間外労働の免除：希望者全員に実施

深夜業務の免除：希望者全員に実施

短時間労働：希望者全員に実施

有給休暇：全体での取得率は約 80 ％で、おおむね取得できている。ただし、取得しやすい環境にある部署とそうでない部署との間に取得率の差が見られる。

2021 年4月1日

医療法人社団造山会

ま　き　び　病　院

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく
一般事業主行動計画

当院においては、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき、職員が男女問わず仕事と家庭生活を両立しながら、その能力を十分に発揮できる環境を整備するために、次のような行動計画を策定する。

１：計画期間

令和４年４月１日から令和８年９月30日までの４年６ヵ月

２：内容

＜目標１＞

部署により平均残業時間の偏りがみられたため、残業が多い部署においては原因を究明し業務の改善を図り２時間程度残業時間を減らす。

＜対策＞

令和４年10月までに過去２年間の部署別平均残業時間を確認する。合わせて残業となる原因を分析する。

令和４年10月より残業時間の多い部署においては業務の改善を図る。

＜目標２＞

有給休暇の取得率に部署ごとの偏りが見られるため、取得率の低い部署については業務の改善を図り５％取得率を増やす。

＜対策＞

令和４年10月までに過去２年間の部署別有給休暇取得率を確認する。合わせて取得率が低くなる原因を分析する。

令和４年10月より取得率の低い部署においては業務の改善を図る。

2022年4月1日

医療法人社団造山会
ま　き　び　病　院