

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 2020年4月1日～2025年3月31日までの5年間

2. 内容

目標1：妊娠中や出産後の女性社員の健康の確保について、社員に対する制度の周知や情報提供および相談体制の拡充を行う。

<対策>

- 2020年4月～ 社内キャリアコンサルタントによる産休前面談の実施

目標2：育児休業等を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備づくりのため、管理職の研修を行う。

<対策>

- 2020年8月～ 管理職を対象とした産休者、産休・育休復帰者への対応研修

目標3：2021年4月までに、所定外労働を削減するため、ノー残業デーを設定、実施する。

<対策>

- 2020年7月～ 社員へのアンケート調査
- 2020年10月～ 部署毎に問題点の検討
- 2021年4月～ ノー残業デーの実施
管理職への研修（年2回）及び毎月社内広報誌による社員への周知

医療法人 桜十字

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

男女ともに全職員が活躍できる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 2021年4月1日～2025年3月31日

2. 当院の課題

当院では、育児休業が過去1年の実績で女性69名・男性2名と浸透してきているが、未だ、育児・介護・配偶者の転勤等で退職される方がおり、再就職が困難な方がいる
また、年次有給休暇の取得率において所属部署、職種によって差が生じている

※状況把握、課題分析の結果、①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供の区分の取り組みが既に進んでおり、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の取り組みを集中的に実施する

3. 数値目標

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

目標：現在は地域ごとの採用を行っているが、現職員に対して地域をまたぐ転勤希望調査を行い、希望者がいた場合は検討し、熊本(熊本市内、県南地区)・東京・福岡・大阪など各拠点で継続勤務年数10年以上を目指す。

<取組内容と実施時期>

- 2021年10月～ 転勤で受け入れるにあたっての課題と問題点を検討する
- 2022年4月～ 社内で、検討事項の課題・問題点を解消するためにどうすればよいかの勉強会を立ち上げ、ヒアリング等を実施する。
- 2022年10月～ 上記の具体案を試行実施し、社内で周知案内する。
- 2023年4月～ 転勤実施。転勤元との連携をし、対象者への定期的なフォローアップをする。

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

目標：年次有給休暇の取得率平均70%以上を目指す。

<取組内容と実施時期>

- 2021年10月～ 年次有給休暇の計画的付与が実施できていない部署の洗い出し
部署ごとにあつた計画的付与の検討
- 2022年4月～ 全部署計画的付与の実施