

医療法人 和同会

次世代法・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

1. 計画期間 令和2年4月1日～令和7年3月31日までの5年間

2. 内 容

目標1：計画期間内に、育児休業の取得実績目標を次のとおり定める。

男性職員・・・計画期間中の取得人数 年間平均 1人以上

計画期間中の取得期間 1人平均 1日以上

女性職員・・・対象者の取得率 100%維持

計画期間中の取得期間 1人平均 8か月以上

(次世代法・女性活躍推進法)

<概要>

直近1年間の実績として、女性職員の場合、育児休業の対象となった職員43名のうち育児休業をした職員43名と、100%の実績となった。しかし男性職員については、昨年1年の実績は0名と、目標達成ができなかった。取得期間については、昨年中に育児休業から職場復帰した職員の平均取得期間が8.9か月であった。

今後5年間の目標として、引き続き女性職員については100%の維持、男性職員については、最低でも1名の育児休業取得の実績を残すべく、職員に対し啓蒙・周知していく。取得期間については男性は、まず1人、1日を目標として実績を作ることを目標とし、女性に対しては育児休業後の復帰に不安の無いような職場環境を整備するよう、各事業所に周知する。

<実施時期>

令和2年4月より

目標2：有給休暇の取得率の平均を、各職種60%以上、全職種で70%以上とする。

(次世代法・女性活躍推進法)

<概要>

有休取得率は職種によるばらつきがかなり収束した。また、看護職69.8%、介護職59.3%、療法士等、専門職73.2%、事務職58.9%、その他69.1% 全職種で66.3%と、前回計画策定時に比べて取得率は各職種とも上昇した。全職種60%の目標には、介護職・事務職が及ばなかったが、かなり目標値に近づけた。

<状況>

介護職については、慢性の人材不足で現場の負担が大きくなり、年次有給休暇の取得が他職種に比べて進展しなかった。また事務職においては取得率が日曜・祝日の出勤があり、振替休日の消化が年次有給休暇の取得より優先されるため、取得しにくい状況がある。

<取組>

衛生委員会等を通じて、業務改善を検討し年次有給化の取得しやすい環境作りを図り、年次有給休暇の取得を周知・啓蒙するとともに、有給管理簿を作成して取得状況を定期的に確認するよう、各事業所担当者に要請する。

<実施時期>

令和2年4月より

目標3：非正規雇用の職員の正規職員への転換を進める。(年間平均 10人以上)
(女性活躍推進法)

<概要>

昨年1年間で正規雇用職員に転換した非正規雇用職員は17人(男2人、女15人)だった。新規雇用が厳しい状況の中で、さらに非正規から正規雇用へと転換を進めてゆく。

<実施時期>

令和2年4月より