

医療法人社団 青藍会

女性活躍推進法、次世代育成支援対策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、仕事家庭の両立が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5月1日～2023年4月30日

2. 目標と取り組み内容・実施時期

<女性活躍推進法に基づく目標>

目標1（職業生活に関する機会の提供に関する目標）

管理職を目指す女性職員を増加させる。目標値：50%以上

<実施時期・取組内容>

- 2021年 5月～ 幹部職を目指す女性の応募を増やすため、職員向け、学生向け、中途向けパンフレットの内容を見直し、改定する。
- 2021年 6月～ Handbook（内部教育ツールシステム）にて、パンフレットを公開する。
- 2021年 7月～ 仕事と育児の両立を支援するため、定期的に管理職に対して当法人の育児関連制度の周知と意識啓発を実施する。
- 2022年 4月～ 女性職員に「管理職を目指したいか」アンケートを実施する。
- 2022年 5月～ アンケート実施による課題抽出、課題解決の取組を行う。
- 2023年 4月～ 再度アンケート実施し目標値50%以上を達成する。

目標2（職業生活と家庭生活との両立に関する目標）

男性職員の育児休業取得率を30%以上とする。

<実施時期・取組内容>

- 2021年 5月～ 男性職員の育児休業取得に関する情報提供を行う。
- 2021年 10月～ 管理職に対して、男性職員の育児休業取得に関する制度や支援の方法について Handbook にて研修を行う。（半年に1回実施）
- 2022年 4月～ 対象男性職員に対して、人事部および上司から育児休業取得を進める。

法・女性活躍推進法

<次世代育成支援対策推進法に基づく目標>

目標3：年次有給休暇の取得日数を、一人当たり平均年間9日以上とする。

<実施時期・取組内容>

- 2021年 5月～ 年次有給休暇取得予定の掲示や、取得状況を取りまとめる。
- 2021年 5月～ 社内掲示板・Handbookなどで有給休暇取得促進キャンペーンを行う。