

## 医療法人碧会

### 次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法に関する一体型行動計画

当法人では、女性職員のみならず、全職員が職業生活において十分に能力を発揮し、活躍できる雇用環境づくりをすすめるため、次のように行動計画を策定する。また、ワークライフバランスの考えを大切に、全職員が仕事と生活の調和を図り、それぞれの能力を十分に発揮して意欲的に仕事に取り組むことができる職場環境づくりを進めていく。

1. 計画期間 令和3年4月1日 ～ 令和8年3月31日 (5ヵ年)

#### 2. 当法人の課題

- (1) 職員に占める女性割合は7割以上で、役職を有する女性職員の割合も高く既に女性が活躍しているが、男女の平均勤続年数に差がある（正規職員においては1年以上の差）。
- (2) 育児関係等の制度があり活用されているが、男女の取得率に差がある。

#### 3. 目標

目標1；女性職員の平均勤続年数を現状より約1年延長させる。

##### <取組内容>

働き続けやすい職場環境の整備

##### <行動計画（対策）>

- 令和3年度～
  - ・ライフイベントによりワークスタイルに変化が生じる女性職員へ各種福利厚生や利用可能な制度の案内を徹底する。
  - ・様々なハラスメントのない職場づくりのため、法人としてのハラスメントへの取組内容及び相談窓口を再周知し、相談窓口機能の強化を図る。
  - ・職員への負担を減らす為、積極的な採用と教育を継続し、人材不足を解消していく。
- 令和6年度～ 成果を確認し、必要に応じて追加的な対応策を検討・実施する。

目標2；男女ともに仕事と家庭生活の両立ができる職場環境をつくる。

##### <取組内容>

- ①育児・介護等と仕事を両立し、働き続けられるよう支援する職場風土づくり
- ②男性職員の家庭生活（育児・介護等）参加への推進

##### <現在実施している両立支援>

- ①育児休業を取得しやすくするため、代替え職員の確保や、業務内容、業務体制の見直し
- ②職員が、子供の看護のための休暇を取得する場合、時間単位で取得できるよう利用しやすい制度の導入

③子育てを行なう期間については、職務内容、勤務地等の希望があれば、対応できる環境を考慮

④育児・介護休業法に基づく育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業などの諸制度の周知

<行動計画（対策）>

- 令和3年度～
  - ・管理職を対象とした研修を実施し、「パパ・ママ育休プラス」の制度や専業主婦の夫でも育児休業等を取得できる等、男女問わず育児休業等の制度を利用できることを周知する。
  - ・育児休業や介護休業取得希望職員へ制度について個別説明を行なう。
  
- 令和6年度～
  - 問題点や改善点の有無について検討し、(問題点があった場合)取組を再検討し、実施する。