医療法人社団聰明会

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、仕事と家庭の両立ができる雇用環境の整備を行うため、次の行動計画を策定する。

１．計画期間：令和８年４月１日～令和１３年３月３１日
２．目標と取組内容
✧　目標１　職員一人当たりの年間平均時間外労働を８時間以内とする。

〈実施時期・取組内容〉
・令和８年４月～法人の全体目標を、「業務の効率化を目指し時間外労働の削減」とする。
・令和８年４月～各部署に業務の効率化を図り、時間外労働を削減する対策を検討し、部署毎の取組を示す。
・令和８年10月～各部署の平均時間外労働時間を集計し、半期毎にイントラネット等で周知をする。
・令和９年４月～フレックスタイム制度等、柔軟な働き方を可能にする制度導入の検討をする。
・令和11年４月～柔軟な働き方を可能にし、継続して働ける制度を導入する。

✧　目標２　男性職員の育児休業取得率を60%以上とし、仕事と家庭の両立ができる環境を整備する。

〈実施時期・取組内容〉
・令和８年４月～職員が子供の育児及び看護に係る法律や諸制度についての情報を法人内の掲示版やイントラネット等で周知をする。
・令和９年４月～育児休業取得に関する制度や支援に関する制度について全体研修を実施し、男性職員も取得しやすい制度を理解する。
・令和10年４月～育児休業や介護休業、短時間勤務制度を利用しやすく、また育児、介護休業後に職場復帰しやすい環境を整備する。

✧　目標３　次世代の管理職を育成し、働きやすい職場環境を確立する。

〈実施時期・取組内容〉
・令和８年４月～人材育成制度の内容を検討し、人事評価制度の策定を開始する。
・令和９年４月～女性の意識及び意欲向上を目的とした公正な人事評価制度を導入する。
・令和10年４月～次世代の管理職対象者となる職員に対して、人材育成研修を実施する。
・令和13年２月～管理職への昇給の状況を分析し、昇格の判断材料とする。