

2024年4月1日

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画

職員が仕事と子育てを両立させることができ、職員全体が働きやすい環境をつくることによって、すべての職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次の行動計画を策定する。

1 計画期間：2024年4月1日 から 2027年3月31日（3年間）

2 内容

目標1： 男性の育児休業取得促進（継続）

<対策>

2024年4月～ 制度周知用の資料更新と啓蒙の継続

2024年7月～ 制度利用者の所属部門における代替要員の確保状況の把握と課題検討

2024年12月～ 代替要員の確保・運用に係る業務体制の検討

補足

男性の育児休業取得者数 2021年 0 人、2022年 3 人、2023年 5 人
0% 33% 50%

…順調に制度利用者／率は増加したが、それでも未だ 50%に留まっている。（男性の育児休業取得者が 100%にならなければいけないとは考えないが、）これまでの活動を継続し引き続き促進を図っていきたい。

…取得部署における代替え要員の確保が困難となっている。そもそもの人員充足状況を踏まえ、対応策を検討していく。

目標2： 院内保育所における病児保育の実施

<対策>

2024年4月～ 病児保育ニーズの再検証と事業計画の確立

2024年11月～ 監督官庁への設置申請準備と人員の確保

2025年1月～ 限定的に事業開始し、その後、徐々に対象拡大に取り組む

補足

以前から計画していた病児保育であるが、コロナ禍の中で病児の集合保育は困難であると判断し計画中断となっていた。コロナ禍を脱し、再度ニーズ分析と運営の在り方を検討し実施に向けた準備を進めていく。

目標3： 年次有給休暇の取得の促進（継続）

<対策>

2024年4月～ 業務負担の増加や年次有休取得に支障となる可能性も考えられるため、継続して年次有給休暇の取得について見守っていく。

2024年10月～ 新たな休暇取得支援策の検討。

2025年4月～ 〃 の実行

補足

当法人では年次有給休暇以外に特別休暇として「季節休暇」を4日間付与されるため、「季節休暇」の取得を優先し、年次有給休暇の取得促進が停滞している。年度前半から積極的に有給休暇の取得が促進される措置を確立し年次有給休暇の取得増を狙う。

以上

2024年4月1日

女性活躍推進法に基づく行動計画

職員が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のとおり行動計画を策定する。

1 計画期間： 2024年4月1日 から 2027年3月31日（3年間）

2 当法人の課題

新興感染症の対応や災害対応を経て医療従事者の人材確保が困難な状況であり、各事業場での適切な人員配置を維持するために様々な努力を行っている。

今後も人員の適正な配置となるよう状況把握と分析を行い、性別、職種等による偏りのない働きやすい職場環境を構築する。

3 目標と取組内容・実施期間

目標：

管理職に占める女性の割合 50%を目指す。

労働者の各月ごとの平均残業時間数（健康管理時間）の2%減少を目指す。

<取組内容>

2024年4月～ 雇用管理区分項目の業務別・男女別による平均残業時間の状況把握と分析

2025年4月～ 職場環境に関する問題点の洗い出し、改善事項の検討・決定

2026年4月～ 改善事項の実行、離職状況の再調査と検証

女性活躍に関する情報公表について（2024年4月1日現在）

管理職に占める女性労働者の割合： 43.6%

有給休暇取得率： 49.0%（2023年度実績）

以上