

一般事業主行動計画の公表について

医療法人杏林会は、女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づき「一般事業主行動計画」を公表いたします。

女性活躍推進法とは？

女性が職業生活において、その能力を十分に発揮し活躍できる環境の整備を整備することを目的に2015年に制定された法律です。

「女性活躍推進法」では、女性の活躍できる取組の前進のため、国、地方公共団体、一般事業主、それぞれの責務を定め、その責務を全うするための取組を求めています。

次世代育成支援対策法とは？

次の世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境をつくるために、国、地方公共団体、一般事業主が担う責務を明らかにし、平成17年4月1日から集中的かつ計画的に取り組んでいくためにつくられたものです。

一般事業主行動計画とは？

企業が、子育てをしている労働者の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備や、子育てをしていない労働者も含めた多様な労働条件の整備などを行うために策定する計画です。

【 行 動 計 画 】

1. 計画期間 2023年4月1日～2028年3月31日

2. 計画内容

目標1：これまで推進してきたワークライフバランスの更なる拡充と定着はもとより、自己実現の達成とそれぞれの生活の質が向上できる職場づくり、女性が活躍できる職場づくり、ハラスメントの無い職場づくりへ向け、諸制度の周知徹底のため研修を実施する。

(対策)

- | | |
|---------------------|----------------|
| ●職員、各部署からの提案の実現 | 開始時期：2023/4/1～ |
| ●子育てに資する諸手当等制度の資料配布 | 開始時期：2023/4/1～ |
| ●ハラスメント相談の充実 | 開始時期：2023/4/1～ |
| ●子育て支援に資する手当の見直し | 開始時期：2023/4/1～ |

目標 2 : 非正規職員の正職員採用、短時間正職員制度、柔軟な働き方を促進する

(対策)

- 計画期間中の非正規職員の正職員採用2名以上とし、啓発を行う。

開始時期 : 2023/4/1~

- 子育て世代のみでなく、離職防止としての短時間正職員制度利用者 1 名以上を目標とし制度の見直し、啓発を行う。

開始時期 : 2023/4/1~

目標 3 : 育児休業取得中の職員の復職支援の充実を図る

(対策)

- 育児休業取得中の全体メールの発信による、法人内情報を発信 開始時期 : 2023/4/1~

- 復職時の柔軟な働き方の実現のため面談の実施 開始時期 : 2023/4/1~

- 休暇取得中の不安の聞き取りを行う 開始時期 : 2023/4/1~

- 育休から復職後の不安や働きづらさの聞き取りを行い、業務改善を行う

開始時期 : 2023/4/1~

目標 4 : 男性の育児休暇取得率目標を子どもが生まれる男性職員の 50%とする

(対策)

- 男性の育児休業制度のチラシ配布により周知 開始時期 : 2023/4/1~

- 男性で育児休業取得者の体験談を事業所内で広報する 開始時期 : 2023/4/1~

- 女性職員による男性に望む家事、育児参加の実際を事業所内で広報する

開始時期 : 2023/4/1~

目標 5 : 新卒、第 2 新卒の毎年入職者数 3 名以上を確保する

- 若い世代に届く情報発信として SNS を活用する 開始時期 : 2023/4/1~

- インターンシップやトライアル雇用により早期離職防止を図る

開始時期 : 2023/4/1~

- 就職ガイダンスや出前講座により医療・介護の仕事の理解を深める

開始時期 : 2023/4/1~

- 全職種でのプリセプター制度の導入により若い世代の安心感を醸成する

開始時期 : 2023/4/1~