

「一般事業主行動計画」

一般財団法人 医療と育成のための研究所清明会 行動計画

[次世代育成支援対策法に基づく行動計画]

男女ともに全職員が、仕事と子育てを両立しながら、その能力を十分に発揮できるような雇用環境の整備のために次のような行動計画を策定する。

1、計画期間 令和6年4月1日 ～ 令和10年3月31日

2、目標と取組内容・実施時期

目標

計画期間内に、男性職員の育児休業の取得率を50%以上にする。

<実施時期・取り組み内容>

- 令和6年4月～ 「産後パパ育休」や「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を取得できることについて全職員に周知するためにパンフレットを作成しなおしする。
- 令和7年4月～ 全管理職を対象として、男性部下の育児休業取得に関する制度や支援の方法について研修を行う。
- 令和8年4月～ 配偶者が出産した男性職員を対象として、総務人事担当及び上司から育児休業を進めるとともに、上司主導で部署全体の業務の配分について見直しを実施する。

[女性活躍推進法に基づく行動計画]

女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のような行動計画を策定する。

1、 計画期間 令和6年4月1日 ～ 令和10年3月31日

2、 目標と取組内容・実施時期

目標 I

管理課(施設・用度)職の女性割合を30%以上にする。

<実施時期・取組内容>

- 令和6年4月～ 技術職の女性の応募を増やすため、職場案内等のパンフレットの見直しをする。
- 令和6年4月～ 職安求人票の「仕事の内容」等を詳細に記入、希望者には施設見学も可能とする旨を記入して募集する。
- 令和7年4月～ 事務職と看護補助者から技術職への転換希望者を調査・把握する。
- 令和8年4月～ 事務職と看護補助者から技術職への転換希望者に対する職場内研修を実施及び資格取得のための講習会等に参加を促す。
- 令和9年4月～ 転換予定。

目標 II

各事業体職員の有給休暇取得率を60%以上にする。

<実施時期・取組内容>

- 令和6年4月～ 管理職が率先して有給休暇を取得できるよう、管理職に課している管理業務内容を見直し、削減案を検討する。
- 令和7年4月～ 削減する管理職業務を決定し、実際に削減への取組を開始する。
- 令和7年4月～ 事業体ごとの有給休暇取得率を経営会議及び各事業体に発信し財団内で共有する。
- 令和8年4月～ 有給休暇の取得率が低い事業体は、その施設長が要因を調査し経営会議にて改善策を含め報告する。