

社会医療法人 芳和会
次世代育成・女性活躍推進支援「行動計画」

2020年3月16日策定

従業員がワークライフバランスの充実を図り、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、男女ともに活躍できる職場環境や安心して働き続けられる雇用環境の整備と次世代育成支援を行い、事業所として地域に貢献する取り組みのため、下記の行動計画を策定する。今後、この計画に沿って積極的な両立支援を進める。

I・計画期間 **令和2年4月1日～令和5年3月31日（3年間）**

II・次世代育成・女性活躍推進支援「行動計画」を全職員に周知徹底し、目標に向けて取り組むことを確認する。

III・行動計画の目標

目標1：子供が生まれる際の父親の休暇の取得を推進する

<対策>

- 令和2年4月～ 制度に関するパンフレット（リーフレット）を作成、対象になる職員への声掛け、職場長への発信など、休暇を取りやすい環境を作る。

目標2：計画期間中に、男性の育児休業を3人以上取得する。

<対策>

- 令和2年4月～ パンフレットの作成と職場への周知、対象者の把握を行う。取得者の経験談をもとに、夫婦で協力する育児、育児休業の活用等知らせていく。

目標3：育児と仕事の両立支援を推進するうえでも、時間単位年休制度の活用や取得に向け周知を図る

<対策>

- 令和2年4月～ 過去3年間の時間単位年休制度の取得状況を把握する
- 令和2年7月～ 職員へのアンケート調査を実施して、制度の周知と活用を薦める。

目標4：2018年度の法人内ハラスメント実態調査において（回収率70%）、過去3年間マタハラ・パタハラを受けたとする回答が4%あり、計画期間中に0%を目指す。

<対策>

- 令和2年4月～ 法人内ハラスメント対策委員会活動は定着しており、引き続き相談窓口の強化を図る。
- 令和2年10月～ ハラスメント実態調査を継続する（1回/毎年）

- 令和2年12月～ アンケート調査をもとに管理者向け、職員向けの学習会を開催する。アンケートの結果を全職員と共有、ハラスメントのない明るい職場づくりを職員と共に取り組む。

目標5：「ノー残業デー」を全事業所・全職場で取り組み、実践していく。それと合わせて所定外総労働時間の削減を行い、過去3年平均で10%削減を目指す。

<対策>

- 令和2年4月～
 - ①ワークライフバランスの取り組みと合わせて、残業時間の短縮にとりくむ。
 - ②各院所・職場で定時退社の為の業務の見直しを行い、改善につなぐ。
 - ③「ノー残業デー」月1回の設定と実践は定着しており、更に意識を高めて、月2回へと回数を増やすことや曜日設定の改善を図り、ノー残業デーの日には残業0に近づける。
 - ④各院所の「ノー残業デー」の実績報告を徹底させ、意識の向上を促す。時間外総労働時間について半年ごと委員会で時間削減の進捗確認。

目標6：年次有給休暇取得の促進を図り、全体の有給休暇平均取得15日以上を目指す（2018年度、過去3年間の取得率が平均76%である。3年後は78%以上を目指す）

<対策>

- 令和2年5月～
 - ①会議報告で院所・職場の取得率を共有し、ニュース等で発信する。各院所で取得率の低い職場をあげていくための課題と対策の実践で、職場間の格差を縮め、各事業所・職場ごとの取得率を上げる。
 - ②年間休日計画カレンダーの活用を図り、リフレッシュ休暇の取得をめざす。
 - ③全職員参加の改善運動を進める。

目標7：「子ども参観日」の実施。職員・労働者との親子の交流を図る。

<対策>

- 令和2年4月～
 - ①毎年の開催を継続し、病院探検及び職業体験など内容を充実させて取り組む。
 - ②健康友の会（共同組織）と連携し「子どもお助け塾」との合同開催に地域の子どもの参加を募る。また、「子育てサークル」活動への参加など地域とのつながりをひろげる。

以上