

## ■女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」

社会医療法人社団千葉県勤労者医療協会

2024年3月25日策定

働きやすい環境を整備することにより、職員が仕事と子育てを両立でき、すべての職員が様々なライフステージに応じてその能力を十分発揮できるようにするため、次の通り行動計画を策定する。

### 1、行動期間

2024年4月1日～2029年3月31日までの5年間

### 2、計画内容(目標と取り組み内容):通期

【目標 1】 管理職に占める女性労働者の割合 50%以上を維持する。

〈取り組み内容〉

- ・ライフステージによる様々な条件をふまえつつ、適材適所で能力が発揮できるよう登用をすすめる。
- ・管理職対象の研修を実施し、悩みの共有や労務管理等教育の機会を設ける。

【目標 2】 育児休業取得率を男女とも 100%をめざす。

〈取り組み内容〉

- ・育児制度の周知を行い、育児取得を推進する。

【目標 3】 職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土づくり

〈取り組み内容〉

- ・育児復帰にあたっての働き方の希望聴取を一部の職種で実施している。今後、他の職種へも拡大していくよう努める。

【目標 4】 時間外労働の削減

〈取り組み内容〉

- ・部署ごとの残業時間を毎月集計し、分析・声かけ等に活用している。また、業務の見直し、業務の必要性の有無などを事業所または部署単位で検討し、対策を立て、引き続き、時間外労働の削減に努める。

【目標 5】 職員に対するアンケート等による研修ニーズの把握

〈取り組み内容〉

- ・働き方や研修ニーズ等の職員アンケートを実施し、労働環境の整備や職員育成に活用する。

# 次世代育成支援推進法 一般事業主行動計画

2024年5月27日策定  
社会医療法人社団 千葉県勤労者医療協会

当法人では、「職員の仕事と生活の調和を応援すること」を経営理念の一つとし、職員が安心して仕事に取り組み、その能力を十分に発揮できる職場環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2024年6月1日～2029年5月31日までの5年間

## 2. 内容

目標1：妊娠中や出産後の女性職員の健康の確保について、制度や相談体制の周知をおこなう

コロナ禍においても母性健康管理措置による休暇取得支援の周知をおこなってきた。今後も制度や法人の相談体制などを産休・育休取得予定者に周知していく。

目標2：男性職員の育児休業取得の推進

男性職員の育児休業取得率は100%だが、女性に比べ短期間の取得となっている。制度の周知を行い男性職員の取得を推進する。

目標3：育児休業に関する規定の整備、職員の育児休業中における待遇についての周知

育児・介護休業法の改訂に伴い、当法人の制度についても適宜改訂を進めている。随時、職員に対し改訂内容の周知をおこなう。また、育児休業中における待遇について育児休業取得予定者に周知していく。

目標4：事業所内保育施設の設置及び運営

当法人には事業所内保育施設が設置されており、職種を問わず職員の勤務に合わせ、

24時間保育対応している他、夜間・休日保育にも対応している。コロナ禍では、当法人の感染対策委員会と連携し、感染対策の強化や職員の病児受け入れにも取り組んできた。定期的に保育委員会を開催し、利用状況の確認や利用者のニーズの把握をおこなっている。引き続き、安心して預けられる施設運営を目指し取り組みを継続する。

目標5：職員が子どもの看護のための休暇について、始業の時刻から連続せず、かつ、終業の時刻まで連続しない時間単位での取得を認める等より利用しやすい制度の導入育児休業に関する規定の整備および周知

当法人では、こども看護休暇・介護休暇を1時間単位で取得できるよう規定を整備している。定期的に職員への周知をおこなう。

目標6：育児・介護休業法に基づく育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業など諸制度の周知

育児休業および育児休業給付、産前産後休業など諸制度の周知を育児休業および産前産後休暇取得予定者におこなう。

目標7：時間外労働の削減

部署ごとの残業時間を毎月集計し、分析・声かけ等に活用している。また、業務の見直し、業務の必要性の有無などを事業所または部署単位で検討し、対策を立て、引き続き、時間外労働の削減に努める。