

一般事業主行動計画

医療法人社団 紀洋会
(策定) 令和7年3月1日

全ての職員が仕事と家庭の両立を実現し、安心して仕事に取り組める環境を整えその能力を発揮できる職場環境の整備のため「次世代法育成支援対策推進法(次世代法)」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」の両法律に基づき以下の行動計画を策定する。

計画期間 令和7年4月1日～令和12年3月31日

取組内容

1. 男性職員の育児参画の更なる促進

男性職員の育児参画の促進のため、育児休業制度の説明等引き続き周知を行い男性が育児休業を取得しやすい環境づくりと取得の促しを継続。男性の育児休業の取得率80%以上を維持する。

2. 子育て支援に関する環境の整備

休業前、復職前面談で個別の支援が必要なケースを追加し配慮の有無を確認する。プライベート配慮等の必要な環境整備をおこなうとともに、家庭の状況を尊重し健康や生活の質を大切にできる働き方の実現のため支援できる環境を整える。また育児と仕事が両立できキャリアを継続できる制度の検討をおこない柔軟な働き方を支援する。

3. 働き方の見直しに資する環境の整備

生産性向上のための会議を創設し、業務改善、効率化に向けた計画を実施、月平均所定外労働時間5時間を継続する。心身ともに健やかに働けるようメンタルヘルスの支援の継続や業務効率化を推進し有給休暇を取得しやすい環境を整える。

4. 職員のライフステージに応じた柔軟な支援

高齢化が進む中で介護をする職員へのサポートをおこなう。介護休業制度の理解を深めるための情報提供や休業後の復職支援体制を整備、家庭の状況に応じた配置に関する配慮をおこなう。職員を対象に介護に関する制度説明会や講演の実施計画立案、介護に特化した相談窓口の設置や法人内施設の優遇利用制度の検討などの福利厚生の実現をはかる。

5. キャリア支援の更なる拡充

管理職に占める女性割合 50%以上を維持し、広報活動等を通じ女性が活躍できる職場であることを積極的にPRする。育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者に対する再雇用のほか、過去の経験を再登用するリファラル制度の拡充、キャリアを中断していた女性が職場復帰できるサポート体制を構築し成長や自己実現ができる環境を整える。

6. ダイバーシティ&インクルージョンの強化

若年層に対するインターンシップ等の就業機会の継続した提供をおこなう。性別、年齢、国籍、文化的背景などに関係なく全ての職員が活躍できる職場環境づくりのため勉強会の実施など啓発活動を継続し多様性が尊重される職場風土を醸成する。

情報公表

令和6年4月現在

労働者に占める女性労働者の割合	80.0%
管理職に占める女性労働者の割合	69.8%
係長級にある者に占める女性労働者の割合	71.4%
役員に占める女性の割合	42.9%
労働者の一月あたりの平均残業時間（令和5年度）	5.0時間
有給取得平均日数（令和5年度）	10.6日
男女別の育児休業取得率（令和5年度）	
女性	100%
男性	R5年度の配偶者出産者数0名（R4年度に出産R5年度育児休業取得1名）