

社会医療法人 玄州会 行動計画

職員が仕事と子育てを両立させ、職員全員が働きやすい雇用環境をつくることによって、すべての職員がその能力を十分に発揮でき、より多くの女性が活躍できるような雇用環境の整備を行うとともに、職業生活と家庭生活の両立を支援するため、次のように行動計画を策定する。

1.計画期間 2019年3月1日から2024年2月29日までの5年間

2.内 容 子育てを行う職員等の職業生活と家庭生活の両立を支援するための雇用環境の整備

3.目標と取組内容、実施時期

目標 ① 妊娠中や出産後の女性労働者の健康確保や産前産後休暇後の勤務体制について、労働者に対する制度の周知や管理職と相談する体制を整える。

取組内容 2019年度 就業規則等の変更に伴う管理職への周知
妊娠中や出産後の女性労働者に対し、母性健康管理休暇制度について周知する。

2020年度～ 労務担当職員と管理職が一緒になり、対象職員からの相談を受ける

目標 ② 育児休業の取得水準を上げる。

男性：期間中に1名以上取得。女性：計画期間中の取得率90%以上

取組内容 2019年度 配偶者が出産する男性職員に対し、育児休業を取得できることを周知する。

2020年度 男性職員の配属部署の管理者に対し、育児休業が取得できることを周知する。

目標 ③ 事業所内保育施設の無償に向けて協議する

取組内容 2019年度 幼児教育無償化について試算検討する

2020年度 事業所内保育施設利用 無償とする

目標 ④ 子育てのためのサービスを利用する際に要する費用の援助対象労働者を拡大する

取組内容 2019年度 拡大した場合の対象労働者の人数把握と試算を行う

2020年度 賃金規定などの改正を行い、援助対象労働者を拡大する

目標 ⑤ 所定外労働を月平均4時間以内、最大45時間以内に収める。

また、5年後には月平均3時間、以内最大30時間までに収める。

取組内容 2019年度 36協定の見直し、ノー残業デー（第2水曜）の定例化
部署比較を行い、改善重点部署の状況把握を行う。

2020年度 組織のトップから長時間労働是正に関する強いメッセージを発信する
長時間所定外労働者に対し、個別面談を行い業務の見直しを行う

2021年度 統計比較・検証

業務内容の見直し等を行い、部署ごとに数値目標を設定する
2022年度～ 効果検証

目標 ⑥ 非正職員から正職員への転換率 5%以上とする

取組内容 2019年度 正職員への昇格基準を周知する

2020年度 各部署において研修計画を立て、対象者が研修を受けやすい職場環境を構築する

目標 ⑦ 有期契約職員から無期契約職員への転換を積極的に行い、非正社員の勤続年数を上げる

取組内容 2019年度 5年間更新した有期契約職員へ無期労働契約転換について周知する

2020年度 無期労働契約転換を積極的に行う