

次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

全職員が医療従事者としての能力を發揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2026年4月1日～2031年3月31日

2. 内容

目標1：男性の育児休業取得率を60%以上にする

<対策>

- 2026年4月～ 制度と給付金等の周知強化を行う
該当者への個別案内通知の徹底を図る

目標2：将来の育成を目的とした教育訓練を年間3回以上実施する

<対策>

- 2026年4月～ 将来の育成計画を立案
- 2026年7月～ 新入職者・管理職別の教育訓練を順次実施
- 2026年12月～ 実施状況の確認、次年度に向けた教育訓練の見直しを行う

目標3：男女共に平均勤続年数を10年以上とする

<対策>

- 2026年4月～ 離職理由を分析する
- 2026年7月～ 職場環境の改善、福利厚生の実質化を図り、職場と家庭の両方において男女共に貢献できる職場風土づくりに向けた意識啓発を行う

目標 4 : 職員全体の一月当たりの平均残業時間を 10 時間以内とする

<対策>

- 2026 年 4 月～ 長時間労働是正に関するトップメッセージの発信を行う
- 2026 年 7 月～ 各部署毎の労働時間管理強化に向けた数値目標の設定とフォローアップの実施
- 2026 年 10 月～ 部署内の業務状況の共有／上司による業務の優先付や業務分担の見直し等マネジメントの徹底

目標 5 : 年次有給休暇の取得率を平均 90 %以上にする

<対策>

- 2026 年 4 月～ 時間単位の年次有給休暇を新たに設け付与をスタート
- 2026 年 6 月～ 時間単位取得状況の確認、管理体制の問題の有無を調査
- 2026 年 10 月～ 全体の年次有給休暇取得状況の確認、更なる取得促進に向け周知強化
- 2027 年 1 月～ 個人別の年次有給休暇取得日数の算出、年間 5 日間の未取得者を含め各部署へ再度取得促進を図る