

## 一般事業主行動計画

当法人は、次世代育成支援対策推進法に基づき、従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備や、職員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備や、職員の生活を充実させると同時に、当院にとってさらには社会にとって優秀な人材の確保に努めるために次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和2年6月1日～令和4年5月31日までの 2年間
2. 内容

目標1：妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備

### <対策>

- 妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保について、労働者に対する制度の周知や情報提供の実施
- 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備
- 育児休業期間中の代替要員の確保や業務内容、業務体制の見直し
- 育児休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上のための情報提供
- 育児休業等を取得し、又は子育てを行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるようにするための取組の実施
- 当該労働者が働き続けていく上での悩みや心配事について相談に乗り助言するメンターとして継続的に支援させる取組
- 育児休業からの復職後又は子育て中の女性労働者を対象とした能力の向上のための取組又はキャリア形成を支援するためのカウンセリング等の取組
- 働き続けながら子育てを行う女性労働者がキャリア形成を進めていくために必要な業務体制及び働き方の見直し等に関する管理職研修
- 育児休業等を取得しても中長期的に処遇上の差を取り戻すことが可能となるような昇進基準及び人事評価制度の見直しに向けた取組
- 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
- 出産や子育てによる退職者についての再雇用制度の実施

## 目標2：働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

### <対策>

- 所定外労働時間の削減の為に措置の実施
- 休暇の取得を促進するため、職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、職場における休暇の取得を容易にするため、次に掲げる措置を実施する。
  - ・ 計画的な年次休暇の取得促進を図るため、各職場の実情に応じ、職場での情報共有を行うなどして、年次休暇を取りやすい雰囲気や環境整備を行う。
  - ・ ゴールデンウィーク期間、夏季等における連続休暇、職員及びその家族の誕生日等の記念日や子どもの学校行事等、家族との触れ合いのための年次休暇等の取得の推進を図る。
  - ・ 子どもの看護のための特別休暇について、職員に周知を図るとともに、当該特別休暇の取得を希望する職員が、円滑に取得できる環境を整備する。

## 目標3：その他次世代育成支援対策に関する事項

### <対策>

- 地域の小・中・高・大学生及び専門学校生を対象とした看護・介護及びリハビリ業務の見学及び実習の受け入れ
- 子どもが保護者である社員の働いているところを見ることができる「子ども参観日」を実施し、職員のモチベーションや子どもの職業観育成や親の仕事への理解促進、家庭内・職場でのコミュニケーション活性化などに繋げる。