

# 一 般 事 業 主 行 動 計 画

## 次世代育成支援対策推進法

「次世代育成支援対策推進法」の趣旨に則り、職員一人ひとりがその能力を十分に発揮し、仕事と生活（子育て等）の調和を図り働きやすい職場環境づくりを推進するため、下記の通り行動計画を策定する。

1. 計画期間 : 令和 2 年 4 月 1 日 ~ 令和 5 年 3 月 31 日
2. 計画内容 : 以下の通り

### ◆ 課題について

2019 年度（2019 年 1 月～12 月迄）における労働者 1 人の平均有給休暇取得日数が消化率 45.5%ほどであり、女性職員のみならず全職員が生き生きと業務に取り組める環境が十分とは言えない

### ◆ 目標について

働き方改革による年次有給休暇の年 5 日以上の取得を確実に履行した上で、全職員の有給休暇消化率を 50%にする

### ◆ 対策について

- (1) 管理監督者会議にて毎月の有給休暇率をフィードバックする  
(毎年 1 月 ~ 6 月迄)
- (2) 有給休暇の取得促進  
(毎年 7 月 ~ 12 月迄)

# 女性活躍推進法

---

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の趣旨に則り、女性職員が仕事と家庭を両立し継続して活躍できるよう、下記の通り行動計画を策定する。

1. 計画期間 : 令和2年4月1日 ~ 令和5年3月31日
2. 計画内容 : 以下の通り

## ◆ 課題について

採用における男女の継続勤務年数に大きな差はないが、管理職に占める女性割合が5割未満である

## ◆ 目標について

管理職（課長級以上）に占める女性割合を50%以上にする

## ◆ 対策について

- (1) 女性職員を対象として管理職育成を目的としたキャリアアップ研修を実施する
  - 意識調査アンケートの実施（毎年4月 ~ 9月迄）
  - ワークショップ 及び キャリアアップ研修の実施（毎年10月 ~ 3月迄）
- (2) 人事関連制度の見直しと連結（詳細は以下の通り）（令和2年4月 ~ 令和3年3月）
  - 役割等級制度とキャリアラダーの整合性を整理
  - 複線型等級専門職コースの役割定義の明確化
  - 人事異動、昇進昇格ルールの明確化
  - 職位別役割権限の明確化

2020年4月1日策定

医療法人至誠会