

社会医療法人シマダ 一般事業主行動計画

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画

職員が仕事と家庭生活の調和を図り、その能力を十分に発揮できるように、働きやすい雇用環境づくりのため、次のように行動計画を策定する。

(計画期間 令和 5 年 4 月 1 日～令和 10 年 3 月 31 日までの 5 年間)

- (目標 1) 育児休業、育児休業給付などの制度の周知や情報提供を行い、
女性の育児休業取得率を 86%以上、男性の育児休業を 2 人以上とする。
- (対策 1) 職員に育児休業制度・手続きに関する情報提供や啓発活動を行い、
積極的に取得できる環境作りを行う。(令和 5 年 4 月～)

- (目標 2) 有給休暇取得の促進 目標消化率 70%
- (対策 2) 計画的な有給休暇を促すため各部署の有給休暇消化率を公表し、啓発活動を行う。(令和 5 年 4 月～)

- (目標 3) 職員全員の所定外労働時間の削減のための措置を実施する。
月 20 時間超の残業人数を全体の 14%以下に削減する。
- (対策 3) 月々の残業時間を管理し、時間外労働の原因分析を行い、面談・改善を行う。(令和 5 年 4 月～)

女性活躍推進法に基づく行動計画

女性が仕事と子育てを両立しながら、その能力を十分に発揮できるように、働きやすい雇用環境づくりのため、次のように行動計画を策定する。

(計画期間 令和 5 年 4 月 1 日～令和 10 年 3 月 31 日までの 5 年間)

- (目標 1) 産休、育児休業について相談窓口を通じて細やかな相談体制を行う。
- (対策 1) 妊娠中の方への配慮と育児休業、給付金についての情報提供を行う。
(令和 5 年 4 月～)
- (目標 2) 育児休業からの復帰支援を行い、継続して勤務できる体制を作る。
- (対策 2) 育児休業からの復帰前に、就業時間、子供の預け先の相談を行い、職場復帰を支援する。(令和 5 年 4 月～)

女性活躍推進に関する情報 (令和 4 年度)

- 1.採用した職員に占める女性の割合 80%
- 2.職員に占める女性の割合 76%
- 3.管理職（主任以上）に占める女性の割合 52%
- 4.育児休業取得率 95%
- 5.男女の賃金の差異（医師除く） 全職員 74% 正職員 79.3% パート 77.8%

男性労働者の育児休業取得率 (令和 6 年度) 60%