

医療法人土佐楠目会 一般事業主行動計画【次世代法】

社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を行うため、次のように行動計画を策定する。

計画期間 令和 6年 4月 1日～令和 9年 3月31日までとする。

目標1：令和6年3月までに、従業員全員の所定外労働時間を、1人当たり年間24時間未満とする。

<対策>

- 令和 6年 4月～ 管理職を対象とした意識改革のための研修を1回実施
 - 令和 6年 4月～ 職員掲示板による職員への通知及び委員会での啓発
- 職員の働き方を見直し、特に女性職員の継続就業者が増えるよう、妊娠・出産・復職時における支援に取り組むため、次のように行動計画を策定する。

目標2：年次有給休暇の取得日数を1人当たり平均年間10日以上とする。

<対策>

- 令和 6年 4月～ 年次有給休暇の取得状況を把握する
- 令和 6年 4月～ 計画的な取得に向けて管理職研修を計画期間中に2回行う
- 令和 6年 4月～ 職員掲示板・施設内会議などで周知していく

目標3：計画期間内に育児休業の取得率を次の水準以上にする。

男性職員・・・計画期間中に1人以上取得すること

女性職員・・・取得率90%以上にする

<対策>

- 令和 6年 4月～ 男性も育児休業を取得できることを周知するため、管理職を対象とした研修の実施

医療法人土佐楠目会 一般事業主行動計画【女性活躍推進法】

女性が管理職として活躍できる職場環境を作るため、次の行動計画を策定する。

計画期間 令和 6年 4月 1日～令和 9年 3月31日までとする。

目標：管理職(役員を除く課長級以上)に占める女性労働者の割合を厚生労働省が定める「産業ごとの管理職に占める女性労働者の割合平均値」医療・福祉産業の平均値 41.8%を上回り50%以上とする。

<対策>

- 令和 6年 4月～ 経営層や管理職を対象に、会議等において女性活躍に関する意見交換の実施
- 令和 6年 4月～ 管理職養成のための研修カリキュラム作成及び昇進・昇格の評価基準や運用等の確認及び見直し
- 令和 6年 4月～ 管理職候補の職員及びその上司を対象として、今後のキャリアプランに関する面談の実施