

医療法人社団もりもと 行動計画

職員が仕事と子育てを両立させることができ、皆が働きやすい環境を作ることによって、すべての職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和4年 3月 1日～ 令和6年 2月28日までの 2年間

2. 現状分析

- ・常時雇用する労働者に占める女性労働者の割合は72.7%となっており、女性が多く活躍する職場であり、昔から子育てには協力的な環境となっている
- ・妊娠・出産を機に退職する従業員は過去5年間で0人である
- ・育児休業取得率 女性100% 男性0%と、過去に育休を取得した男性職員は皆無
- ・子の看護休暇取得率 女性100% 男性80%と、ほぼ周知できている
- ・以前より有休・子の看護休暇とも時間取得、中抜け可能な運用が出来ているため、改めて子の行事や予防接種等の通院の為に勤務時間中の外出を認める制度を設ける必要はない
- ・男性職員には「妻が出産のとき」に取得可能な2日間の特別休暇が規定されている
- ・年次有給休暇取得率は正職70.7% パート76.2%と、若干正職の取得率が低い
男性71.8% 女性71.6%と差は無いように思われるが、正職のみで比較すると
男性69.1% 女性71.3%とわずかに男性の取得率が低い

※このことより最優先課題は、育休制度の仕組みを全職員に今以上に理解してもらい、近年増えつつある男性職員にも育休の取得をしてもらう事、そのためにより働きやすい環境を整える事を目標とする。また、子育てしやすい環境が整っていることを対外的にも知ってもらい、職員の定着をより促進するために、くるみん・えるぼし等の認定の取得を目指す。

3. 目標

目標1：計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準にする。

男性職員・・・取得率を50%以上にすること

女性職員・・・取得率100%の継続

<対策>

- 令和4年 3月～ 令和4年4月施行の改正育児・介護休業法を定例会議・チラシにより職員へ周知。研修会の受講。対象となる男性職員へ個別に周知。
- 令和4年 4月～ 各職場における休業者の業務力パー体制の検討（代替要員の確保、業務体制の見直し、複数担当者制など）・実施
- 令和5年 3月～ 男性職員の育児参加を促すため、また女性職員もより育児がしやすくなるように、育児目的休暇制度を検討し始める