

モデル計画：くるみん認定を目指し、両立支援対策の充実を目指す

医療法人湖青会 一般事業主行動計画

令和5年（2023年）4月1日

当法人は社員の8割以上を女性が占め、男女とも管理職を目指すためには仕事と家庭の両立（ライフワークバランス）が不可欠である。

社員が仕事と子育てを両立させることができ、すべての社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5年4月1日～令和8年3月31日までの3年間

2. 内容

目標1：計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする。

男性社員・・・育児休業希望者の取得者を2人以上にすること

女性社員・・・育児休業希望者の取得者を8人以上にすること

<対策>

- 令和 5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を実施し、対象社員を把握した場合は、制度の周知
- 令和 6年 4月～ 育児休業の取得希望者を対象とした講習会の実施

目標2：小学校入学前までの子を持つ社員の短時間勤務制度を導入する。

<対策>

- 令和 5年 4月～ 社員のニーズの把握、検討開始
- 令和 6年 4月～ 制度導入（既に短時間勤務者あり）
- 令和 7年 4月～ 社内広報誌や説明会による社員への短時間勤務制度の周知

目標3：令和8年3月までに一人あたりの年間平均所定外労働時間を60時間以内に
にする。且つ月2回のノー残業デーを実施する。

<対策>

- 令和 5年 4月～ 社員へのアンケート調査
- 平成 6年 4月～ 各部署に問題点の検討
- 平成 7年 4月～ 月2回のノー残業デーの実施
管理職への研修（年2回）及び社内広報による社員への周知