

【 社会福祉法人 恩賜財団 済生会熊本病院 行動計画（第4回） 】

子育てと仕事を両立し、全ての職員がその能力を十分に発揮できる職場環境にするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

令和2年4月1日 ～ 令和7年3月31日 までの 5年間

2. 内 容

目標 1

時間外労働の削減を目標とし、効率的な働き方に向けた活動を推進する。

<前回と同じ場合、その理由（未達成理由等）>

<対策>

令和2年～令和3年

ノー残業デーの設定を改めて検討する。導入する場合は、実行・徹底に向けた情報発信や啓発を行う。

令和3年～

各部署での時間外削減に向けた取組をヒアリングし、その他の部署へ情報発信する。他部署の取組を参考にし、時間外削減に向けた風土が醸成されることを期待する。

目標 2

有給休暇取得率の向上、福利厚生サービスの利用促進により、ワークライフバランス推進に取り組む。

<前回と同じ場合、その理由（未達成理由等）>

<対策>

令和2年～

有給5日以上取得義務化がより浸透し、それ以上の取得が促進されるよう引き続き、計画的にモニタリングを行う。

令和2年～

有給取得の促進にも繋がるよう、福利厚生サービスの充実を図り利用率を向上させる。具体的には、福利厚生サービスに関する情報提供、サービス内容の充実等を検討。

目標 3

子育てを含め、生活と仕事の両立には職員自身が健康である必要がある。そこで、職員自身の健康を支え、療養と仕事が両立できる支援制度を確立する。

<前回と同じ場合、その理由（未達成理由等）>

<対策>

令和2年～

療養と仕事を両立するための短時間制度の創設や、有給休暇制度の見直し

令和3年4月までに
令和5年～

法的に予定されている時間単位の子の看護休暇取得への対応と、職員への周知
短時間制度（介護、育児、療養）の充実に向けた検討、職員への周知

公表の方法

① ホームページへの掲載

従業員に対する周知の方法

① 事業所内掲示（書面・電子掲示板等）

院内ニュースへの掲載

(第4回) 行動計画の中に次世代育成支援対策の内容として定めた事項について

次世代育成支援対策の内容を以下のとおり提出します。

様式第一号（第一条及び第二条関係）（第二面・第三面）

行動計画策定指針の事項	次世代育成支援対策の内容として定めた事項	該当するものに【○】または、概要を記載
1 雇用環境の整備に関する事項	ア 妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保について、労働者に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備の実施	
	イ 男性の子育て目的の休暇の取得促進	
	ウ 育児・介護休業法の育児休業制度を上回る期間、回数等の休業制度の実施	
	エ 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備として次のいずれか一つ以上の措置の実施	
	（ア） 男性の育児休業取得を促進するための措置の実施	
	（イ） 育児休業に関する規定の整備、労働者の育児休業中における待遇及び育児休業後の労働条件に関する事項についての周知	
	（ウ） 育児休業期間中の代替要員の確保や業務内容、業務体制の見直し	
	（エ） 育児休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上のための情報提供	
	（オ） 育児休業後における原職又は原職相当職への復帰のための業務内容や業務体制の見直し	
	オ 育児休業等を取得し、又は子育てを行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるようにするための、次のいずれか一つ以上の取組の実施	
	（ア） 女性労働者に向けた取組	
	① 若手の女性労働者を対象とした、出産及び子育てを経験して働き続けるキャリアイメージの形成を支援するための研修	
	② 社内のロールモデルと女性労働者をマッチングさせ、当該労働者が働き続けていく上での悩みや心配事について相談に乗り助言するメンターとして継続的に支援させる取組	
	③ 育児休業からの復職後又は子育て中の女性労働者を対象とした能力の向上のための取組又はキャリア形成を支援するためのカウンセリング等の取組	
	④ 従来、主として男性労働者が従事してきた職務に新たに女性労働者を積極的に配置するための検証や女性労働者に対する研修等職域拡大に関する取組	
	⑤ 管理職の手前の職階にある女性労働者を対象とした、昇格意欲の喚起又は管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修	
	（イ） 管理職に向けた取組等	
	① 企業トップ等による女性の活躍推進及び能力発揮に向けた職場風土の改革に関する研修等の取組	
	② 女性労働者の育成に関する管理職研修等の取組	
	③ 働き続けながら子育てを行う女性労働者がキャリア形成を進めていくために必要な業務体制及び働き方の見直し等に関する管理職研修	
	④ 育児休業等を取得しても中長期的に処遇上の差を取り戻すことが可能となるような昇進基準及び人事評価制度の見直しに向けた取組	
	カ 子どもを育てる労働者が利用できる次のいずれか一つ以上の措置の実施	
	（ア） 三歳以上の子を養育する労働者に対する所定外労働の制限	
	（イ） 三歳以上の子を養育する労働者に対する短時間勤務制度	
	（ウ） フレックスタイム制度	
	（エ） 始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度	
	キ 子どもを育てる労働者が利用できる事業所内保育施設の設置及び運営	
ク 子どもを育てる労働者が子育てのためのサービスを利用する際に要する費用の援助の措置の実施		
ケ 労働者が子どもの看護のための休暇について、時間単位で取得できる等より利用しやすい制度の導入	○	
コ 希望する労働者に対する職務や勤務地等の限定制度の実施		
サ 子育てを行う労働者の自宅への入居に関する配慮、子育てのために必要な費用の貸付けの実施など子育てをしながら働く労働者に配慮した措置の実施		
シ 育児・介護休業法に基づく育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業など諸制度の周知		
ス 出産や子育てによる退職者についての再雇用制度の実施		
その他	(概要を記載すること)	
2 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備	ア 所定外労働の削減のための措置の実施	○
	イ 年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施	○
	ウ 短時間正社員制度の導入・定着	○
	エ 在宅勤務やテレワーク等の場所にとられない働き方の導入	
	オ 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための情報提供・研修の実施	
その他	(概要を記載すること)	
2 1以外の次世代育成支援対策に関する事項	(1) 託児室・授乳コーナーや乳幼児と一緒に利用できるトイレの設置等の整備や商店街の空き店舗等を活用した託児施設等各種の子育て支援サービスの場の提供	
	(2) 地域において子どもの健全な育成のための活動等を行うNPO等への労働者の参加を支援するなど、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施	
	(3) 子どもが保護者である労働者の働いているところを実際に見ることができ「子ども参観日」の実施	
	(4) 労働者が子どもとの交流の時間を確保し、家庭の教育力の向上を図るため、企業内において家庭教育講座等を地域の教育委員会等と連携して開設する等の取組の実施	
	(5) 若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供、トライアル雇用等を通じた雇入れ、適正な募集・採用機会の確保その他の雇用管理の改善又は職業訓練の推進	
その他	(概要を記載すること)	