

一般事業主行動計画

医療法人社団永生会は、「次世代育成支援対策推進法」および「女性活躍推進法」に関する一般事業主行動計画を策定し公表しています。
2025年4月1日に一部変更しましたので、再掲載いたします。

●次世代育成支援対策推進法に関する一般事業主行動計画●

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するため2005年4月1日より施行されています。
永生会は、仕事と子育ての両立支援に関する雇用環境の整備を行うため、すべての職員がワーク・ライフ・バランスの調和がとれる包括的な取り組みを計画します。

●女性活躍推進法に関する一般事業主行動計画●

女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するために制定された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、2019年5月「改正女性活躍推進法」が成立し2020年4月1日から順次施行されています。
永生会は、女性の安定的な就労とキャリアアップの支援に関する取り組みを計画します。

次世代育成支援対策推進法に関する行動計画

医療法人社団永生会は、職員が仕事と子育てを両立させることができ、すべての職員がワーク・ライフ・バランスの調和をとりながら能力を発揮し、働きやすい職場環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定します。

1. 計画期間 令和5年4月1日～令和9年3月31日までの4年間
2. 内容

目標1：女性職員の育児休業取得率100%を維持するとともに、計画期間内に、男性の育児休業取得率60%以上維持を目指します。

【対策】

- 令和5年4月～：配偶者の出産を控える男性職員に対し、早期に個別の育児休業制度の説明を実施していきます。
- 令和5年9月～：管理職を対象とした育児休業・ダイバーシティ時代を理解するための「イクボス研修」等の開催を検討していきます。

目標2：職員一人当たりの時間外労働の月平均時間数を、5時間以内とすることを目標とします。
(令和7年4月1日新設)

【対策】

- 事前許可制の浸透。時間外労働の縮減を推進するために、所属長及び職員の意識向上の働きかけを実施していきます。
- 定型的業務のマニュアル化の促進。会議の在り方の検討。(再編・時間・議事録作成)

女性活躍推進法に関する行動計画

医療法人社団永生会は、女性の安定的な就労とキャリアアップを支援することにより、すべての職員が活躍できる職場環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定します。

1. 計画期間 令和5年4月1日～令和9年3月31日までの4年間

目標1：職業生活に関する機会の提供に関する目標

管理職に占める女性比率を、組織全体の50%以上とすることを目指します。

【対策】

- 令和5年10月～：45歳を対象とした「プラチナセミナー」を実施し、生涯設計を自身でイメージできる情報を提供してきます。
- 令和6年1月～：職員が自分の能力を申告できる「キャリア申告シート」を導入し、適性に応じた配置転換などキャリアアップを支援していきます。

目標2：職業生活と家庭生活との両立に関する目標

男女ともに、平均勤続年数を8年以上とすることを目指します。

【対策】

- 令和5年5月～：職場環境改善アンケートを実施し、職員の皆さんと意見交換しながら職場環境の充実化を推進してきます。
- 令和6年1月～：コンプライアンスの認識を組織全体で共有するため、就業規則の改定を実施していきます。
- ダイバーシティ&インクルージョンを推進していきます。