

2025 年 3 月 11 日

医療法人社団更生会

次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法に基づく

一般事業行動計画

職員にとって働きやすい環境を作ることにより、すべての職員がその能力を十分に発揮し、いきいきと働き続けることができるよう、また、職員が仕事と子育てを両立させることができるようにするため、次のように行動計画を策定します。

1. 計画期間

2025 年 4 月 1 日 ～ 2030 年 3 月 31 日

2. 目標と取組内容・実施時期

目標 1: 管理職（課長級以上）に占める女性割合を 50%以上にする。

<取組内容・実施時期>

■2025 年 6 月 ～

各部署で女性職員のキャリアプランについて管理職と面談を行い育成計画を作成する

■2025 年 10 月 ～

男女が公正な昇進基準となっているか検証し、必要に応じて人事評価制度を見直す

■2026 年 4 月 ～

キャリアアップ促進を目的とした研修、ロールモデルとなる先輩職員と座談会などを実施する

目標 2: 上位 10%の職員一人当たりの月平均残業時間を 10 時間以内にする。

<取組内容・実施時期>

■2025 年 4 月 ～

各部署長に対し所属職員の所定外労働時間を公表し、現状認識と原因を分析する

■2025 年 10 月 ～

意識改革を目的とする管理職を対象とした研修を実施する

■2026 年 4 月 ～

所定外労働時間の多い職員に対し、個別ヒアリング等を実施し是正する

目標 3: 男性職員の育児休業取得率を 80%以上とする

<取組内容・実施時期>

■2025 年 6 月 ～

育児に関する意識や制度利用にかかる障害を確認するため、育児休業を取得しなかった男性職員などに対してヒアリング等を実施する

■2025 年 10 月 ～

把握した実態を踏まえ、育児休業取得促進のための取組みを検討し、実施する

目標 4: 年次有給休暇の取得率を 80%以上とする

<取組内容・実施時期>

■2025 年 4 月 ～

直近年度における全職員の年次有給取得率を確認し、実態を把握する

■2025 年 10 月 ～

管理職が率先して取得計画を示す、取得日数の目標を設定するなどして、全員が取得しやすい風土を醸成する

■2025 年 10 月 ～

把握した実態を踏まえ、年次有給休暇の取得促進のための取組みを検討し、実施する

以上