

医療法人晴風園 行動計画

職員が仕事と子育てを両立させることができ、職員全員が働きやすい環境をつくることにより、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：2022年4月1日から2025年3月31日までの3年間

2 目標と取組内容・実施時期

*** 次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法 ***

目標1：各事業所で設定した「ノー残業デー」を100%実施する。

<取組内容>

*対象期間(2022年5月1日～2024年3月31日)に毎月1回実施する。

- ・ 2022年4月 事業所ごとに実施日を設定
- ・ 2022年5月～ 実施開始
- ・ 2022年6月～ 法人会議にて結果報告を行う。(以降、毎月同対応)
- ・ 2023年4月 法人会議にて集計結果(2022年5月～2023年3月)を報告
・数値目標の検証(除外事由の設定、実施日の見直し)
- ・ 2024年4月 法人会議にて集計結果(2023年4月～2024年3月)を報告
・数値目標の検証(除外事由の設定、実施日の見直し)

*対象期間(2024年5月1日～2025年3月31日)に毎月2回実施する。

- ・ 2024年5月～ 新たな目標に向けて実施開始
- ・ 2024年6月～ 法人会議にて結果報告を行う。(以降、毎月同対応)
- ・ 2025年4月 法人会議にて集計結果(2024年5月～2025年3月)を報告

*** 女性活躍推進法 ***

目標2：マタハラ・セクハラ防止のための研修を年1回実施する。

<取組内容>

*参加率100%を達成できるよう実施環境を整える。

- ・ 計画期間にある2022年4月から各年度上期中に実施する。
- ・ 研修手段は厚生労働省の特設サイト「あかるい職場応援団」内の動画を活用する。
視聴題材は看護局と事務局で協議の上、指定する。
- ・ 事務局はハラスメント相談窓口への相談状況を派遣社員を含めた雇用管理区分ごとに法人会議にて報告し、その内容を職員掲示にて周知する。

※運用例：【2022年度の状況】報告2023年4月、職員周知2023年5月