

次世代育成支援対策推進法並びに女性活躍推進法に基づく

## 「一般事業主行動計画」

医療法人立川メディカルセンターでは、職員が仕事と家庭生活を両立させることができ、全員が働きやすい環境を作ることによって、全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致しました。

### 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、目標①

施設内、職場内における超勤時間に個人差（バラツキ）があるため、職場ごとに目標値（上限）を設定し業務の平準化を図り、かつ、個人ごとの月平均残業時間を25時間以内にすることを目標とする。

### 3、対策

- 1) 令和2年度から令和3年度にかけて、現状把握（ヒアリングの実施）→課題の抽出  
目標値を設定する。
- 2) 令和4年度以降業務分担の見直し、ムリ・ムダ・ムラの排除等、対策を実施する。
- 3) その後4か月ごとに効果の検証と評価を行い、検討と対策を繰り返す。
- 4) 令和5～6年度において効果の定着を図る

### 2、目標②

1と同様に施設内、職場内における有給休暇の取得状況にバラツキがあり、職員間の不満となっている。子育てや介護などそれぞれの家庭環境に違いはあるものの、取得率の低い方の取得を促進することによって有給休暇の取得率を現在の52%前後から60%まで引き上げ

ることを目標とする。

### 3、対策

- 1) 令和2年度から令和3年度にかけて、現状把握 → 対象職場の抽出 → 原因の究明 → 課題抽出を行う。
- 2) 令和4年度に該当所属内において対応策を検討し、対策を実施。
- 3) 令和5年度以降本部にて継続的な確認を行い定着を図る。

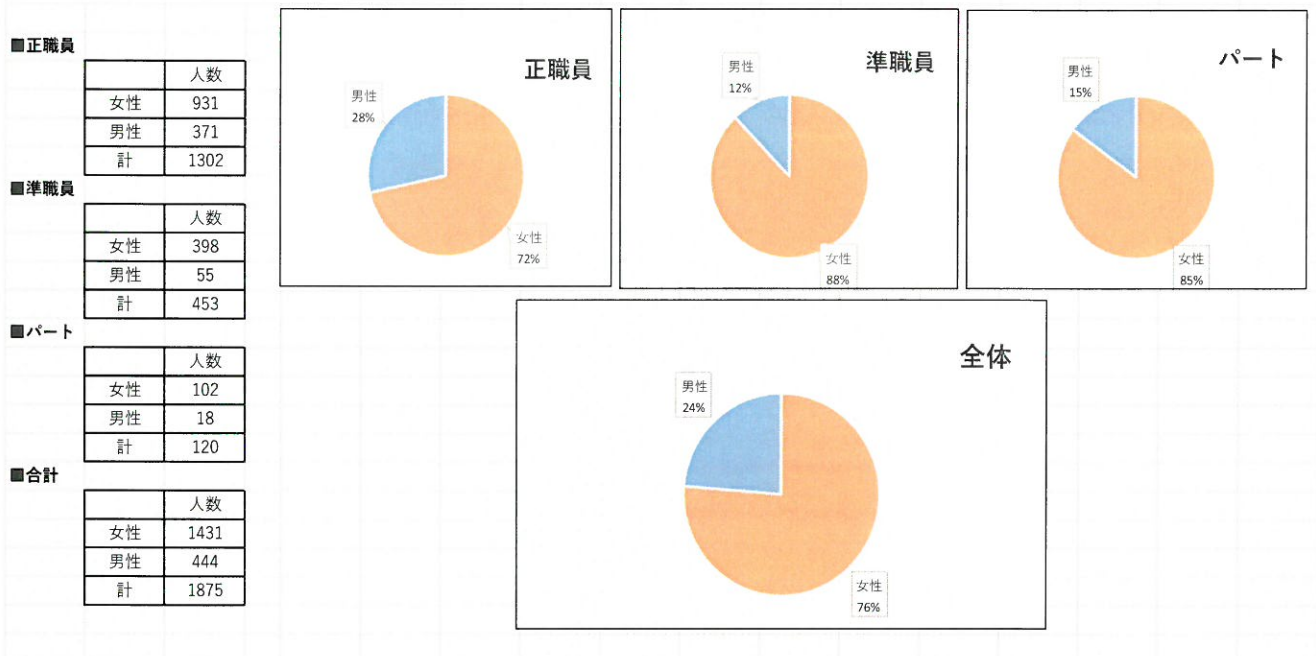
女性活躍推進法に基づく

## 女性の活躍に関する情報公表

### ① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

○労働者に占める女性労働者の割合（R2.11.1 現在）

雇用医管理区分ごとの女性労働者割合



### ② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

○有給休暇取得率

H31.1月～R1.12月間の取得率

医療法人全体の取得率は 52.3%