

次世代育成支援対策推進法に基づく

## 「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、職員が仕事と子育て及び介護を両立させることができ、職員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5年3月31日までの3年間

### 2、目標

長時間労働や有給休暇取得状況に個人差（バラツキ）があるため、長時間労働については職場ごとに目標値を設定し是正を図り、かつ、法人全体の有給休暇取得率を60%以上に引き上げる。

### 3、対策

- 1) 令和2年度において、現状把握（ヒアリングの実施）→課題の抽出→目標値の設定
- 2) 令和3年度において、業務分担の見直し、ムリ・ムダ・ムラの排除等、対策を実施
- 3) 4か月ごとの効果の検証と評価
- 4) 令和4年度において効果の定着を図る

## 「女性活躍推進法に基づく行動計画」

医療法人立川メディカルセンターでは、女性が長く活躍できる雇用環境の整備を行うため、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5年3月31日までの3年間

## 2、目標

全体として女性職員の比率が高く、各部署においても女性職員が十分に活躍している環境ではあるが、育児休業や看護休暇、介護休暇といった子育て、介護による休暇はこれまで女性の取得のみで推移してきている。そこで、一般事業主行動計画による長時間労働の是正、有給休暇の取得促進に合わせて、男性職員の子育て、介護のための休業、休暇の取得促進を図ることとします。

まずは男性による育児、介護のための休業、休暇の実績を作り、その後女性職員の5%まで拡大し間接的に女性職員の活躍を支援していく。

## 3、対策

- 1) 令和2年度において、育児・介護休業法の近時の法改正に基づく諸制度を全職員に対し周知させる。
- 2) 令和3年度以降、「出生届」を受けて男性職員へも休業、休暇についての説明を行う。
- 3) 毎年、男女別の取得実績を公表していく。