

## 医療法人あかね会

### 女性活躍推進法、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

男女ともに全社員が活躍でき、仕事と家庭の両立が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する。

1. 計画期間 2021年4月1日～2026年3月31日

#### 2. 当社の課題

総合職の残業時間が長いため、育児との両立が難しいと考えられており、総合職への女性の応募や転換を目指す女性従業員が少ない。

#### 3. 目標と取組内容・実施時期

##### 目標1(職業生活に関する機会の提供に関する目標)

総合職に占める女性の割合を、全従業員に占める女性割合と同程度の75%以上とする。

##### <実施時期・取組内容>

- ◆2021年10月～ ロールモデルとなる女性総合職のインタビューを資料化し、就職説明会や転職サイト等で求職者へアピールする。
- ◆2022年4月～ 一般職から総合職への転換を推進するため、上司からの積極的な働きかけを行う。
- ◆2023年4月～ 女性の採用拡大に向けた人事戦略を開発し実施する。
- ◆2024年4月～ 進捗状況を分析し、目標達成に向けた取組の見直しを行う。

##### 目標2(職業生活と家庭生活との両立に関する目標)

従業員の在宅勤務利用人数を5人以上とする。

##### <実施時期・取組内容>

- ◆2021年10月～ 配付資料を作成し、在宅勤務に関する制度や取得事例について盛り込む。
- ◆2022年4月～ 全管理職を対象として在宅勤務を促す。
- ◆2023年4月～ 在宅勤務に関する意見交換会を年1回程度開催し、在宅勤務しやすい職場風土の醸成を図る。
- ◆2024年4月～ 在宅勤務を行った従業員及びその上司の体験談を社内で共有する。

##### 目標3(次世代育成支援対策推進法に基づく目標)

産前産後休業、育児休業の制度及びそれらによる給付金制度の周知

##### <実施時期・取組内容>

- ◆2021年10月～ 配付資料を作成し、産前産後休業、育児休業制度及び給付金制度の周知を図る。
- ◆2023年4月～ 周知状況を分析し、制度・給付金の申請促進を図る。