

## 社会医療法人シマダ 一般事業主行動計画

### 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画

職員が仕事と家庭生活の調和を図り、その能力を十分に発揮できるように、働きやすい雇用環境づくりのため、次のように行動計画を策定する。

(計画期間 令和5年4月1日～令和10年3月31日までの5年間)

- (目標1) 育児休業、育児休業給付などの制度の周知や情報提供を行い、女性の育児休業取得率を86%以上、男性の育児休業を2人以上とする。
- (対策1) 職員に育児休業制度・手続きに関する情報提供や啓発活動を行い、積極的に取得できる環境作りを行う。(令和5年4月～)
  
- (目標2) 有給休暇取得の促進 目標消化率70%
- (対策2) 計画的な有給休暇を促すため各部署の有給休暇消化率を公表し、啓発活動を行う。(令和5年4月～)
  
- (目標3) 職員全員の所定外労働時間の削減のための措置を実施する。  
月20時間超の残業人数を全体の14%以下に削減する。
- (対策3) 月々の残業時間を管理し、時間外労働の原因分析を行い、面談・改善を行う。(令和5年4月～)

### 女性活躍推進法に基づく行動計画

女性が仕事と子育てを両立しながら、その能力を十分に発揮できるように、働きやすい雇用環境づくりのため、次のように行動計画を策定する。

(計画期間 令和5年4月1日～令和10年3月31日までの5年間)

- (目標1) 産休、育児休業について相談窓口を通じて細やかな相談体制を行う。
- (対策1) 妊娠中の方への配慮と育児休業、給付金についての情報提供を行う。  
(令和5年4月～)
  
- (目標2) 育児休業からの復帰支援を行い、継続して勤務できる体制を作る。
- (対策2) 育児休業からの復帰前に、就業時間、子供の預け先の相談を行い、職場復帰を支援する。(令和5年4月～)

### 女性活躍推進に関する情報(令和4年度)

- 1.採用した職員に占める女性の割合 80%
- 2.職員に占める女性の割合 76%
- 3.管理職(主任以上)に占める女性の割合 52%
- 4.育児休業取得率 95%
- 5.男女の賃金の差異(医師除く) 全職員74% 正職員79.3% パート77.8%