

医療法人サカもみの木会  
一般事業主行動計画

(次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法)

1. 計画期間

令和8年4月1日から令和11年3月31日までの3年間

2. 当法人の現状・課題

当法人では、育児休業の取得促進、時間外労働の削減、年次有給休暇の取得促進、および女性職員の継続就業支援が引き続きの課題であることから、次のとおり行動計画を策定する。

3. 目標と取組内容

【目標1】 <次世代育成支援対策推進法>

育児休業等を取得しやすい職場環境の維持・向上を図る  
(男性職員の育児休業取得促進を含む)

■ 数値目標

育児休業の取得率(男女とも)について、現状の水準を維持しつつ向上を図る。  
男性職員の育児休業取得者を毎年度1名以上とする。

■ 取組内容

- ・育児休業制度について職員への周知(年1回以上)
- ・育児休業取得対象者への個別説明および取得意向の確認
- ・男性職員に対する育児休業取得の働きかけ
- ・管理職に対する制度理解の促進

■ 実施時期

令和8年4月より継続実施

【目標2】 <次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法>

時間外労働の削減および働きやすい職場環境の整備を図る

■ 数値目標

職員(フルタイム労働者を中心とする)の1人当たりの月平均時間外労働時間を20時間未満とする。

■ 取組内容

- ・時間外労働の状況を定期的に把握
- ・業務の見直しおよび効率化の推進
- ・定時退勤の推進および意識啓発

■ 実施時期

令和8年4月より継続実施

【目標3】 <次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法>

年次有給休暇の取得促進を図る

■ 数値目標

年次有給休暇の平均取得日数を7日以上とする。

■ 取組内容

- ・年次有給休暇の取得状況の把握
- ・年5日以上取得について周知徹底
- ・計画的な取得の促進

■ 実施時期

令和8年4月より継続実施

【目標4】 <女性活躍推進法>

女性職員が長期的に活躍できる職場環境の維持・向上を図る

■ 数値目標

管理職に占める女性割合について80%以上とする。

■ 取組内容

- ・育児・介護と仕事の両立支援制度の周知
- ・柔軟な働き方に配慮した職場環境の整備（勤務時間・シフト調整等）
- ・管理職を含めた職員の継続就業の支援

■ 実施時期

令和8年4月より継続実施