

## 富田浜病院グループ 一般事業主行動計画

本行動計画は、富田浜病院グループ全職員の仕事と生活の両立、働きやすい環境の構築および女性がさらに活躍できる職場の実現を目的として策定したものです。

1. 計画期間 2022年4月1日～2025年3月31日

2. 次世代育成支援対策推進法にかかる計画

①数値目標

院内保育園入園待機による育児休暇延長の発生件数を0とする。

②取組内容

院内保育園の運営体制見直しにより受入可能児童数を増やすことにより、育児しながら勤務する職員にとって勤務しやすい環境を整備する。

③取組の実施時期

|                      |                             |
|----------------------|-----------------------------|
| 2023年3月              | 運営委託業者の見直し                  |
| 2023年10月<br>～2024年3月 | 2024年度の保育園利用希望の募集および保育計画の策定 |
| 2024年9月              | 退職・中途入職（予定）の状況を踏まえた保育計画の見直し |

3-1. 女性活躍推進法にかかる計画(1)

①数値目標

2025年3月末時点の、役職者に占める女性職員の割合を40%以上とする。

②取組内容

リーダー育成のための研修プログラムを実施し、男女の区別なく昇格意欲の喚起およびグループ内における一層の活躍推進を促すことにより、女性職員の役職登用率の向上に繋げる。（役職者とは、係長・主任職、課長職、部長・次長職を指す。）

③取組の実施時期

|                 |                     |
|-----------------|---------------------|
| 2022年1月～12月     | T-College（リーダー育成研修） |
| 2023年4月～2024年2月 | 浜塾 Pro（管理職育成研修）     |
| 2024年4月～2025年3月 | T-College（リーダー育成研修） |

3-2. 女性活躍推進法にかかる計画(2)

①数値目標

2024年度における男性職員の育児休業取得率を60%以上、平均取得期間を3日以上とする。

②取組内容

- 改正育児・介護休業法に基く社内規定の改正ならびにその趣旨のアナウンスにより、父親となった男性職員が適切に育児休業を取得し、積極的に子育てに参加することが必要であるとの意識付けを行い、2024年度での上記目標達成に繋げる。
- なお、女性職員については従前より対象職員の育児休業取得率がほぼ100%となっておりかつ育休期間もほぼすべての対象者が産後休暇と合わせて1年間取得しているため、今回の数値目標の対象とはしていないが、引き続き現状水準を維持できるよう取り組んでいく。

③取組の実施時期

|                         |                                  |
|-------------------------|----------------------------------|
| 2022年4月                 | ・法改正をうけた社内規定の改正<br>・法改正内容のポスター掲示 |
| 2022年4月～（随時）<br>2024年9月 | 朝礼でのアナウンスによる周知<br>育児休業取得率の公表     |