次世代育成支援対策法に基づく

医療法人 河崎会行動計画

職員の育児と仕事の両立を支援するために、柔軟な働き方の導入や支援制度の充実を進めるため、以下の次世代育成支援対策に関する行動計画を策定・実施します。

1. 計画期間 令和7年4月1日 ～ 令和17年3月31日までの10年間
2. 内容

目標1：職員の育児とワークライフバランスの両立の向上を目的として、男性の育児休業取得50%をめざす

<対策>

育児休業に関する情報提供や取得しやすい環境を整備します。また、職場内での理解を深めるため、育児休業の取得事例を共有し、積極的な取得を促進します。

目標2：子どもを育てる職員が短時間勤務を希望した場合、その申し出50%を受け入れることをめざす

<対策>

勤務時間の調整や業務分担の見直しを行い、育児と仕事の両立を支援する体制を強化するため、申請手続きの簡素化と柔軟な勤務形態を導入します。

女性活躍推進法に基づく

医療法人 河崎会行動計画

女性が安心して働き続けられる職場づくりを目指し、柔軟な勤務制度の導入や活躍の場の充実を図るため、以下の女性活躍推進に関する行動計画を策定・実施します。

1. 計画期間 令和7年4月1日 ～ 令和17年3月31日までの10年間
2. 内容

目標1：職員の健康維持とワークライフバランスの向上を目的として、有給休暇の取得率80%をめざす

<対策>

各部署ごとに年次有給休暇の計画的な取得を促進し、業務に支障が出ないように調整を行います。特に長期間取得が難しい職員については、分散取得を推奨し、定期的に休息を取ることで、心身の健康維持を図ります。

目標2：定年を迎えた職員が引き続き活躍できる環境を整え、再雇用制度の充実。これにより、再雇用率50%をめざす。

<対策>

定年後も安心して働き続けられるよう、再雇用制度を整備し、その内容を職員に積極的に周知。また希望者を募り、一人ひとりの経験やスキルを活かせる配置を行うことで、引き続き活躍できる環境を整備するよう努めます。