



# 一般事業主行動計画

職員が仕事と子育てを両立させることができ、職員全員が働きやすい環境をつくることによってすべての職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

## 1. 計画期間

令和5年4月1日から令和7年3月31日までの2年間

## 2. 内容

**目標1 妊娠中及び出産後の労働者、又、健康状態が不調にある労働者に対し、健康管理に係る専門部署を設け、効果的且つ効率的に業務運営を行っていく。**

<対策>

令和5年4月～

- 院内の相談窓口への利用者や職員健診の二次検診対象者の増加などを背景に、就労環境の改善や離職防止を考慮し、職員の健康管理室を整備する。
- 令和5年4月以降に準備室を立ち上げ、専属の保健師を採用し、本格的には医師の働き方改革が施行される令和6年4月を目途に運用していく。
- 市町村の産後ケア事業を利用するに当たり、利用期間の制限や市町村によっては利用負担額の補助に差があり、気軽に利用できない事情がある。職場復帰が円滑に引き継がれるよう妊娠初期からの産後ケアの相談窓口としても機能させていく。



**目標2 働き方改革による年5日の年次有給休暇取得を確実に履行した上で、全体的な有給休暇取得率についても80%以上を確保する。**

<対策>

令和5年4月～

- 取得状況を各所属長へ継続的に周知し、積極的な取得推進を行う。
- 年間5日までの時間単位取得を奨励するなど年次有給休暇が取得しやすい職場環境を構築する。

**目標3 男性職員の育児休業を推奨し、2名以上の取得実績をつくる。**

<対策>

令和5年4月～

- 男性職員による育児休業の取得実績（平成26年度、令和4年度 各1名）を踏まえ配偶者が出産する男性職員とその上司へ向けた育児休業・育児目的による休暇取得の推奨活動を行う。
- 休暇取得に向けて、育児休業制度や育児休業給付、育休中の社会保険免除など諸制度の周知、情報提供を行う。

