

次世代育成支援 一般事業主行動計画

仕事と子育てを両立しやすい雇用環境を整備し、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8年4月1日～令和11年3月31日(3年)

2 内容

目標1	計画期間内における育児休業の取得率を次の水準以上とする。
女性職員	取得率 100%を維持
男性職員	取得率 50%以上

【対策】

令和8年4月～ 育児休業取得者が出た場合、部署間の異動(助勤)による人員調整や代替要員の確保に努め、職員が育児休業を取得しやすい環境を整備する。

令和8年4月～ 妊娠報告(配偶者の妊娠報告を含む)があった職員に対し、速やかに育児に関する制度のパンフレットを配付する。

目標2	計画期間内の各部門の月平均時間外勤務時間を 20 時間以内とする。
-----	-----------------------------------

【対策】

令和8年4月～ 時間外勤務の縮減に向けて、業務の効率化、人員配置の適正化等に取り組む。

女性活躍推進法 一般事業主行動計画

女性がキャリアを積み、管理職・監督職として活躍でき、男女ともに休暇を取得しやすい職場環境を作るため、次のように行動計画を策定する。

1 計画期間

令和8年4月1日～令和11年3月31日(3年)

2 内容

目標1 院外研修等(オンラインを含む)参加実績について前年度並みを維持する。 (院外研修延べ参加者数/職員数 50%以上)
--

【対策】

令和8年4月～ 女性職員のキャリア形成に関するニーズを確認するとともに、キャリア形成支援制度の維持・充実や院外研修等(オンラインを含む)の受講機会を確保する。

目標2 全職員平均の年次有給休暇取得率を50%以上とする。

※取得率＝取得日数/付与日数(前年からの繰り越しを除く)

【対策】

令和8年4月～ 年次有給休暇の年5日取得の義務化と併せ、年休取得率が50%以上となるよう、各部門の管理職が、意識的・計画的に職員の年休取得を促すよう取組の徹底を図る。