

## 一般事業主行動計画（女性活躍推進法）

平成23年4月から次世代育成支援に関する一般事業主行動計画を策定し、仕事と生活の調和（ワークライフバランス）を図り、働きやすい雇用環境の整備を行ってきました。

昨年9月、女性の職業生活における活躍推進に関する法律が公布されたことから、更に女性職員が活躍できる労働環境、継続的な価値創造環境を整備するため、女性の活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情についての分析を踏まえた上で、次のように女性活躍推進法に関する一般事業主行動計画を作成します。

1. 計画期間：平成28年4月1日～平成31年3月31日

2. 当法人の課題

課題1：更なる働きやすさ向上のための施策の実施

課題2：育児休業取得率は100%だが、復帰後2年継続雇用率が91%で約1割の職員が2年後までに離職していること。

《目標》

課題1：働く環境改善に向けた取り組みを実現。

- 平成28年4月から 現状調査、意見交換会の実施、対策(案)の策定
- 平成29年4月から 改善策の試行
- 平成30年4月から 改善策の施行、完全実施、検証

課題2：育児休業取得率100%維持と育児休業復帰後2年雇用継続率90%台の維持。

- 平成28年4月から 職員の具体的なニーズ調査。情報収集。
- 平成29年4月から 対策(案)の策定
- 平成30年4月から 改善策の施行、完全実施、検証

両立支援の取り組み

- ① ワーキングマザー、プレワーキングマザー向けの職員間の座談会  
(先輩ママからの体験談、モチベーションアップへの働きかけ等)
- ② 働き方の見直し、労働条件の整備  
※院内のグループウェアやフェイスブックページでグループ内に告知、掲載。  
休業中の広報誌資料送付。
- ③ 男性も育児に参加しやすい風土づくり  
・男性の育児休業取得への管理者研修、働き方の見直し、労働条件の整備。
- ④ 扶養の有無に関わらず、子（未就学児）への育児手当の支給の継続。
- ⑤ 満足度アンケートの毎年実施。