

公益財団法人 伊豆保健医療センター

次世代育成支援対策推進法及び
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画

男女職員がともに働きやすく長く勤められ、能力を十分に発揮できるようにするため、次の行動計画を策定する。

#1. 計画期間 2026(令和8)年3月1日 ～ 2036(令和18)年2月28日までの10年間

#2. 目標と取組内容

【目標 1: 所定外労働時間を月平均 30 時間以下とする職員の割合を 90%以上とする】(次世代・女活法)

- ・令和 8 年 4 月～: DXを推進し、全職員の業務時間削減に取り組む。
グループウェア等のITツール活用促進により情報共有の徹底と業務効率化につなげる。
- ・令和 10 年 4 月～: 残業が多い部署の管理職に対し、業務分担の見直しや効率化に向けた具体的な改善策を必要に応じて検討依頼する。
- ・令和 11 年 4 月～: 各部署の所属長主導による業務棚卸しを実施する。可視化された業務内容に基づき、部署内外でのタスクシェアを推進する。

【目標 2: 計画期間内に男性職員の育児休業取得率を 50%以上にする】(次世代)

- ・令和 8 年 4 月～: 育児休業等に関する個別意向確認後、企画管理課が直接制度説明等の面談を行い、経済的・心理的不安の除去を図る。
- ・令和 10 年 4 月～: 育休取得者への復職後ヒアリングを所属長にて実施。職場内での好事例として情報共有を行い、性別を問わず育休を取得しやすい風土を醸成する。

【目標 3: 管理職(師長・課長級以上)に占める女性職員の割合を38%以上で維持する】(女活法)

- ・令和 8 年 4 月～: 次世代リーダーシップ研修を継続し、男女問わず将来の管理職候補となる層の育成を強化する。
人事考課面談の形骸化を防ぎ、全部署で確実に実施されるよう管理体制を強化する。また、役職者に対し面談スキル向上を目的として研修を行う。
- ・令和 9 年 4 月～: 質の高い面談を全部署で定着させ、個々の職員のキャリアパスを組織として把握する。
ライフイベントによる不安を抱えることなく能力を発揮できるよう、組織全体でフォロー体制を構築する。

以上