

一般財団法人近畿健康管理センター 行動計画

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づき、次のとおり行動計画を策定する。

1.計画期間 2024年4月1日～2027年3月31日までの3年間

2.当センターの課題

- 課題1：両立支援制度の利用率維持、制度の拡充及び認知度向上
- 課題2：所定外労働時間の抑制
- 課題3：女性管理職比率の維持・向上
- 課題4：子を出産した女性について、子の1歳誕生日までの在職率の維持

3.目標

- 目標1-①：育児休業取得率100%を維持する。
- 目標1-②：両立支援制度の拡充、及び制度の認知度向上を図る。
- 目標2：所定外労働時間を対前年度実績以内に抑制する。
※2024年度は車両同乗者の早出時間の取り扱いを改訂するため、対前年比較値がないことから、所定外労働時間の削減取り組み及び時間管理の確実な実施を目標とする。
- 目標3：女性管理職比率を35%以上を維持する。
- 目標4：子を出産した女性のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職（育児休業中を含む）している者の割合が90%以上（または、子を出産した女性および子を出産する予定であったが退職した女性の合計数のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職している者の割合が55%以上）を維持する。

4.取組内容と実施期間

取組み1：属人的な業務体制の見直しや柔軟な働き方、時間外削減やワークライフバランスの充実にを図る

- 2024年4月～
- ・DX推進、費用構造改革、BPRの推進強化。
 - ・所定外労働時間、有給休暇取得状況等の実情について可視化をさらに図り、傾向分析による対策強化に繋げる。

取組み2：従業員が育児休業を取得しやすいよう、制度の周知や対象者への個別アプローチを行う

- 2024年4月～
- ・社内イントラネットや研修で育児休業制度の周知を行う
 - ・オフィスサイネージの有効活用により、実際に制度を利用した男性職員の体験談や制度等の情報共有や理解度の促進を図る。
 - ・対象者・所属管理職への個別アプローチ。

取組み3：仕事と病気治療の両立支援制度の拡充、
育休後の職場復帰時のギャップ低減、円滑な業務始動に向けた改善を検討する

- 2024年4月～
- ・長期療養後の通院や不妊治療時等に利用できる社内制度導入に向け検討する。
 - ・育休中の職員に対し、育休中における社内動向や変化やトピックス等提供する情報内容や提供方法の見直し、育休後の復職プログラムの標準化を検討する。

以上