

行動計画

医療法人 REGIONO

「次世代育成支援対策推進法」の趣旨に則り、男女ともに職員が仕事と家庭を両立し継続して活躍できるよう、下記の通り行動計画を策定する。

1. 計画期間 : 2025年 3月 1日 ~ 2030年 2月 28日
2. 当法人の課題
 - (1) 女性の育児休業取得率は100%であるが、男性は43%のため取得推進を図る。
 - (2) 人員不足の部署もあり時間外労働が増加しているため削減を図る。
3. 目標と取組内容・実施時期

目標1 家庭と仕事の両立・男性職員の育児休業取得率80%以上を目指す。

- 2025年 5月 ~ 育児休業等に関する情報を回覧・研修をして理解を深め取得を促す
- 2025年 5月 ~ 育児休業を含め育児世代への理解を図るため全職員向け研修を行う
- 2025年 5月 ~ 育児支援制度（子・孫）の充実を図る規程を作成する

目標2 人員不足の解消による時間外労働の削減・外国人採用育成を行う。

< 時間外労働削減について >

- 2025年 3月 ~ 時間外労働の分析・協議
- 2025年 5月 ~ 各部署で目標を決めて時間外労働削減のため業務改善活動を行う

< 外国人の採用について >

- 2025年 2月 ~ 外国人居住環境を整える
- 2025年 4月 ~ 新入社員の定着支援・フォロー体制の整備
- 2025年 5月 ~ 外国人受入れ体制の整備

行動計画

医療法人 REGIONO

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の趣旨に則り、男女ともに職員が仕事と家庭を両立し継続して活躍できるよう、下記の通り行動計画を策定する。

1. 計画期間 : 2025年 3月 1日 ~ 2030年 2月 28日

2. 当法人の課題

- (1) 女性の育児休業取得率は100%であるが、男性は43%のため取得推進を図る。
- (2) 有給休暇取得率が67%程度なので80%以上取得を目指す。
- (3) 人員不足の部署もあり時間外労働が増加しているため削減を図る。
- (4) 平均年齢が高く若年層が少ないことから採用と育成に力を入れる。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1 家庭と仕事の両立・男性職員の育児休業取得率80%以上を目指す。

- 2025年 5月 ~ 育児休業等に関する情報を回覧・研修をして理解を深め取得を促す
- 2025年 5月 ~ 育児休業を含め育児世代への理解を図るため全職員向け研修を行う
- 2025年 5月 ~ 育児支援制度（子・孫）の充実を図る規程を作成する

目標2 余暇の充実・有給休暇平均取得率取得率80%以上を目指す。

- 2025年 8月 ~ 有給休暇取得推進のための協議・勉強会を行う
- 2025年 5月 ~ 現状分析と各自月平均有給休暇日数目標を立て取得実績を上げる

目標3 人員不足の解消による時間外労働の削減・外国人採用育成を行う。

< 時間外労働削減について >

- 2025年 3月 ~ 時間外労働の分析・協議
- 2025年 5月 ~ 各部署で目標を決めて時間外労働削減のため業務改善活動を行う

< 外国人の採用について >

- 2025年 2月 ~ 外国人居住環境を整える
- 2025年 4月 ~ 新入社員の定着支援・フォロー体制の整備
- 2025年 5月 ~ 外国人受入れ体制の整備

【集計数一覧】

集計期間：2024年2月～2025年1月 / 集計日：2025年1月31日

	在籍職員数	平均 勤続年数	管理職者数	65歳以上の 職員数
男	20人	5年6カ月	5人	4人
女	82人	5年1カ月	8人	11人
	平均 時間外労働時間	平均 有給取得率	育休 取得率	
男	7.05時間	71.70%	50%	
女	7.03時間	62.90%	100%	