

令和8年1月

次世代育成支援対策推進法に基づく

## 一般事業主行動計画

医療法人慶友会

---

### 1. 計画策定の趣旨

職員が仕事・子育て・介護及び生活の調和を図り、スキルアップへの挑戦、自己の能力を十分発揮できる働きやすい環境づくり、安心して働き続けられる職場環境を整備するため、次の通り一般事業主行動計画を策定する。

---

### 2. 計画期間

令和8年2月1日～令和13年1月31日までの（5年間）

---

### 3. 現状と課題

- ▶ 女性職員の割合は高く、管理職に占める女性の割合が高いが、育児・介護期等におけるキャリア継続への不安を感じる職員が一定数いる
  - ▶ 特定の時期や部署において業務負荷が集中する傾向があり、引き続き業務の平準化や働き方の見直しが課題となっている
  - ▶ 育児休業および介護休業を取得する職員に加え、妊娠期や不妊治療と仕事の両立に配慮を要する職員が増加しており、ライフステージに応じた柔軟な働き方へのニーズが高まっている
  - ▶ 育児・介護に関する両立支援制度は整備されている一方、妊娠及び不妊治療と仕事の両立については、制度面・運用面の整理や相談体制の充実が今後の課題となっている。あわせて、既存制度の内容や利用方法について、より一層の周知と理解促進が求められている
-

#### 4. 目標および取組内容

##### 目標 1：柔軟な働き方の実現に向けた制度整備

- 時間単位の年次有給休暇制度を令和 8 年 4 月までに導入する
- 制度利用者数を 20 人以上とする
- 時間外・休日労働の平均を各月 30 時間未満とする

##### 取組内容

- 全職員を対象に、時間単位の年次有給休暇制度（年間上限 5 日分）を導入する
- 既存のノー残業デーの取組を継続し、所定外労働削減と両立した働き方改革を進める
- 労働時間の適正管理を徹底し、時間外・休日労働の平均が各月 30 時間未満となるよう、業務量の調整、業務効率化を推進する

##### <対策>

- 令和 8 年 2 月～現行制度の確認
- 令和 8 年 2 月～制度の規定検討（利用目的・取得方法など）
- 令和 8 年 3 月～制度内容について就業規則改定・制度内容及び実施予定について職員へ周知
- 令和 8 年 2 月～労働時間の実績把握と業務量の調整

実施時期：令和 8 年 2 月～

##### 目標 2：仕事と育児・介護・妊娠・出産及び不妊治療期の両立支援制度の定着

- 男性育児休業等・育児目的休暇の取得率を 70%以上 とする
- 育児休業取得者の職場復帰率を 100% とする
- 両立支援制度の周知率を 100% とする
- 育児休業取得者に対する復職前後の面談実施率を 100% とする

## 取組内容

### ① 柔軟な勤務・業務調整による両立支援

- 育児・介護、妊娠・出産期および不妊治療等の事情を抱える職員に対し、面談を実施したうえで、在宅勤務、短時間勤務、特定業務の免除等、業務内容や勤務形態の調整を選択できる柔軟な勤務制度の整備を進める。
- 妊娠・出産に関する治療や定期健診、不妊治療等により通院が必要な職員については、本人の申し出に基づき、勤務時間の調整、遅刻・早退の柔軟な取り扱い、年次有給休暇等の活用により、就業継続への配慮を行う。

### ② 休業取得者の円滑な職場復帰支援

- 育児休業および介護休業取得者に対し、休業前および復職後に面談を実施し、円滑な職場復帰および継続就業を支援する。

### ③ 管理職の理解促進および相談体制の整備

- 管理職に対し、育児・介護・妊娠・出産および不妊治療と仕事の両立に関する理解促進を目的とした周知・啓発を行う。
- 両立支援制度の内容や利用方法について、院内掲示等により職員への周知を行うとともに、制度利用に関する相談窓口を設置し、安心して相談できる環境を整える。

---

## <対策>

- 令和8年2月～ 法令に基づく諸制度の確認および社内制度の整理
- 令和8年2月～ 就業規則の内容の確認・検討
- 令和8年3月～ 両立支援制度および相談体制について、掲示等により職員へ周知

---

## 5. 情報公表について

本行動計画は、院内への周知を行うとともに、両立支援のひろばおよび自社ホームページ等により公表する。

---

## 6. 計画の見直し

計画期間中であっても、取組状況や社会情勢の変化等を踏まえ、必要に応じて内容の見直しを行う。