

医療法人エム・エム会 行動計画（次世代法）

社員がその能力を發揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和4年4月1日～令和9年3月31日までの5年間

2. 内容

目標1：男性の育児休業取得率を3年間で向上させる。対象者の5割を目標値として取り組む。(1-(1)-エー)

<対策>

- 令和 4年 4月～ 社員へのアナウンス開始
- 随時 対象者が出た場合、面談を行い、制度の説明と奨励を行い、希望者を募る。

目標2：随時、希望する労働者に対する職務や勤務場所等の限定制度の取組の成果等を把握し、改善点が無いかを検討する。(1-(1)-コ)

<対策>

- 令和 4年 4月～ 制度継続
- 随時 人事において面談を行い、本人の描くキャリアパスをヒアリングする。隔週木曜日16時から開催される幹部会において検討。

目標3：出産や子育てによる退職者についての再雇用制度の実施。(1-(2)-セ)

<対策>

- 令和 4年 4月～ 制度継続
- 随時 退職希望者に対して人事職員が面談を設定。育児休業等の活用を奨励するとともに、退職の意志が固い場合は、再雇用について説明を行う。

目標4：時間外短縮のための会議等法人全体業務のルーチン化を行う。(1-(2)-ア)

<対策>

- 令和 4年 4月～ 現在、日常的に時間外に設定される定期会議を見直し、年間スケジュールを作り定時に会議を予定することで、スケジュール化を行う。
- 随時 課題が発生した場合は、改善のための予定を調整する。

目標5：教育機関による職業体験学習の受け入れ。(2-(5))

<対策>

- 令和 4年 4月～ 教育機関が実施する職業体験学習に協力し、学生を受け入れる。
- 随時 教育機関と連絡を取り合い、改善点や希望をヒアリング、次年度に繋げていく。

以上

医療法人エム・エム会に所属する職員数と女性の割合

職員総数	269人
女性職員数の割合	67.3%

医療法人エム・エム会 行動計画（女性活躍推進法）

社員がその能力を發揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和4年4月1日～令和9年3月31日までの5年間
2. 内容

目標1：男性の育児休業取得率を3年間で向上させる。対象者の5割を目標値として取り組む。

<対策>

- 令和 4年 4月～ 社員へのアナウンス開始
- 随時 対象者が出た場合、面談を行い、制度の説明と奨励を行い希望を募る。

目標2：随時、希望する労働者に対する職務や勤務場所等の限定制度の取組の成果等を把握し、改善点が無いかを検討する。

<対策>

- 令和 4年 4月～ 制度継続
- 随時 人事において面談を行い、本人の描くキャリアパスをヒアリングする。隔週木曜日16時から開催される幹部会において検討。

目標3：出産や子育てによる退職者についての再雇用制度の実施。

<対策>

- 令和 4年 4月～ 制度継続
- 随時 退職希望者に対して人事職員が面談を設定。育児休業等の活用を奨励するとともに、退職の意志が固い場合は、再雇用について説明を行う。

目標4：時間外短縮のための会議等法人全体業務のルーチン化を行う。

<対策>

- 令和 4年 4月～ 現在、日常的に時間外に設定される定期会議を見直し、年間スケジュールを作り定時に会議を予定することで、スケジュール化を行う。
- 随時 課題が発生した場合は、改善のための予定を調整する。

目標5：教育機関による職業体験学習の受け入れ。

<対策>

- 令和 4年 4月～ 教育機関が実施する職業体験学習に協力し、学生を受け入れる。
- 随時 教育機関と連絡を取り合い、改善点や希望をヒアリング、次年度に繋げていく。

以上