

職員が能力を発揮し、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、行動計画を策定する。

玉木病院行動計画

1. 計画期間 令和7年3月13日～令和10年3月12日までの3年間

2. 内容

目標1：職員の産前・産後休暇、育児・介護休暇等に関する規則について
相談体制を強化し、情報提供および制度の周知を図る。

<対策>

- 令和7年3月～ 院内研修会等の時間を一部利用し、制度を周知する。
- 令和7年3月～ 対象となる職員に対し、面談を実施する。
- 令和7年3月～ 対象者へ個別に休業取得を勧奨する。

目標2：育児休業取得率100%の推奨
対象者への相談体制を強化し、情報提供および制度の周知を図る。

<対策>

- 令和7年3月～ 院内研修会等の時間を一部利用し制度を周知、休業取得を推奨する。
- 令和7年3月～ 対象となる職員に対し、面談を実施する。
- 令和7年3月～ 対象者、特に男性へ個別に制度を周知し、休業取得を推奨する。

目標3：1箇月以上の育休取得の推奨
対象者への相談体制を強化し、情報提供および制度の周知を図る。

<対策>

- 令和7年3月～ 院内研修会等の時間を一部利用し制度を周知、休業取得を推奨する。
- 令和7年3月～ 対象となる職員に対し、面談を実施する。
- 令和7年3月～ 対象者、特に男性へ個別に制度を周知し、休業取得を勧奨する。

女性活躍推進法に基づく玉木病院行動計画

有給休暇の取得率を向上し、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為
次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2025年3月13日～2028年3月12日までの3年間

2. 内容 年次有給休暇取得の促進

取得率 60% → 65%

対策 2025年3月～ 部署ごと・職員ごとの取得率の分析と評価

2025年3月～ 各部門の管理者に、研修を実施、
個人毎に取得率の差が生まれないように配慮した勤務体系、
作業負担を検討し、実施する。