

一般事業主行動計画(第6回)

2026年4月1日

一般財団法人 芙蓉協会

1. 計画期間 2026年4月1日～2031年3月31日までの5年間

2. 目標

(1) 仕事と子育て・家庭生活との両立支援

【目標】 育児休業等の取得率向上および取得期間の充実 (次世代法)

育児休業制度の周知および取得しやすい職場環境の整備を進める。

育児休業取得率は、男性50%以上、女性85%以上を目標とする。

〈取組内容〉

育児休業制度、産後パパ育休、時短勤務制度等について対象職員に対し説明を行う。

【目標】 育児休業後の円滑な職場復帰の支援体制の整備 (次世代法)

育児休業後の円滑な復職を支援するため、希望に応じた勤務配慮や相談体制の整備を行う。

〈取組内容〉

短時間勤務や時間外労働の配慮など、個別事情に応じた柔軟な働き方を推進する。

(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

【目標】 所定外労働時間の削減および適正管理の徹底 (次世代法・女性活躍)

36協定の遵守を徹底するとともに、業務状況を踏まえた調整を行い、時間外労働の縮減を図る。時間外労働は、2025年度年間平均11時間41分以下とする。

〈取組内容〉

毎月の時間外労働実績を把握し、長時間労働職場に対して改善指導を行う。

【目標】 年次有給休暇の計画的取得の促進 (次世代法)

年次有給休暇の計画的な取得を促進し、取得率60%以上を目標とする。

〈取組内容〉

年次有給休暇の取得状況を毎月把握し、職場長へ共有する。

(3) 次世代育成支援対策に関する事項

【目 標】 医療人材の育成に向けた就業体験機会の充実（次世代法）

地域の医療を担う人材の育成に資するため、学生等を対象としたインターンシップや職場体験の受け入れを継続して行い、医療現場への理解を深める機会を継続的に提供する。

〈取組内容〉

養成学校や地域の高校と連携し、インターンシップや職業体験・出前授業の受入を継続して実施する。

(4) 女性の職業生活における活躍の推進に関する事項

【目 標】 女性職員のキャリア形成支援および管理職登用の推進（女性活躍）

意欲・能力のある女性職員がその力を十分に発揮できるよう、研修機会の提供や育成支援を行い、管理職への登用を毎年1名以上とする。

〈取組内容〉

各部署における女性職員の活躍状況を把握し、計画的な育成を進める。

以上