

セブンスデー・アドベンチスト教団 神戸アドベンチスト病院

従業員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り、従業員全員が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した(2021年12月)。このたび計画の検証を行い、さらに女性推進法に基づく男女賃金の差異と男性の育児休業取得促進の項目を追加して公表する。

一般事業主行動計画 (2023年一部改訂)

1. 計画期間

2022年1月1日～2026年12月31日 (5年間)

2. 目標と対策

目標1：従業員の一月当たりの平均残業時間を7時間以内とする

<実施時期・取組内容>

2023年12月～ 管理職への研修及び職員への周知を行う

2024年11月～ 目標達成率の検証とさらなる推進を行う

目標2：有給休暇消化率を65%にする。

<実施時期・取組内容>

2023年12月～ 引き続き消化率が事業所全体で65%に達しているかどうかを調査する

2024年1月～ 部門ごとに消化率目標達成のための計画を立案し、従業員への周知を図る

2024年12月～ 2024年度の成果を確認し、さらなる取得率アップへの取組みを検討する

女性活躍推進法に基づく公表

女性活躍推進法の下での法人全体の状況は下記のとおりである

全労働者	男女の賃金の差異 (男性賃金に対する女性の賃金の割合)	男性の人数	女性の人数	全体数
全労働者	61.5%	266	404	670
正規従業員	65.9%	209	264	473
非正規従業員	90.2%	57	140	197

なお、管理職に占める女性の割合は37.1%である。

男性の育児休業取得促進

2022年の育児・介護休業法の改正に伴い、「産後パパ育休」(出生時育児休業)の創設と育児休業取得の分割化を就業規則に盛り込んでいるが、今後はさらに取得促進のための整備を行っていく。

① 業務ともある程度調整しやすい柔軟で利用しやすい制度

② 育児休業を申しやすい職場環境等の整備

(2023年12月18日改定)