

## 一般財団法人近畿健康管理センター 行動計画

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づき、次のとおり行動計画を策定する。

1. 計画期間 2021年4月1日～2024年3月31日までの3年間

### 2. 当センターの課題

- 課題1：繁忙期における所定外労働時間の増加
- 課題2：業務属人化による一部の職員への業務集中
- 課題3：両立支援制度の弾力的な利用・活用が不足
- 課題4：労働者に占める女性割合と女性管理職の差異が大きい

### 3. 目標

- 目標1：所定外労働時間を対前年度比10%削減する
- 目標2：業務改善に取り組み所定外労働時間月30時間以上の人数を半減する
- 目標3：男性育児休業取得率を100%とする
- 目標4：女性管理職比率を35%以上とする

### 4. 取組内容と実施期間

取組み1：属人的な業務体制の見直し、柔軟な働き方やDXを推進し時間外削減やワークライフバランスの充実を図る

- 2021年4月～
- ・テレワークの対象者、運用等を検討し制度設計をする
  - ・テレワーク試験導入を検討し、職員が柔軟に勤務できる環境を整備する
  - ・DX化の企業例や手順等を調査し、DX推進の取組を強化する

2022年4月～ 取組み効果結果確認として、時間外状況を継続確認する

取組み2：男性の育児休業又は育児目的の休暇を取得しやすいよう、制度の再検討と周知、対象者への個別アプローチを行う

- 2021年4月～
- ・対象者・所属管理職への個別アプローチ
  - ・実際に制度を利用した男性職員の体験談を社内報等に掲載し、男性も女性も育児参加しやすい職場風土を醸成する
  - ・男性職員が育児目的の休業・休暇制度を取得するために気軽に相談できるように社内掲示板等に掲示し情報提供する
  - ・育児休業取得を妨げる要因を分析し、より取得しやすい育児制度の検討を行う

取組み3：ダイバーシティ推進活動

- 2021年4月～
- ダイバーシティ研修開催、女性管理職ロールモデルの設定、誰もが働きやすいと感じられる職場風土の醸成等ダイバーシティ推進の活動をすすめ、職員一人ひとりが自身の能力を最大限発揮でき、働き甲斐を持てるような環境づくりをする