

過去の実施状況

第1期～第6期

(2005年4月1日～2025年3月31日)

学校法人 慈恵大学

第1期 （2005 年 4 月 1 日～2008 年 3 月 31 日・3 年間）

目標の達成状況が国の定める基準に適合したため、「2008 年認定事業主」となりました

次世代育成支援対策の実施 により達成しようとした目標	目標の達成状況
①妊娠中、出産後における配慮 当該女性労働者の健康確保に関する各種制度の周知や情報提供等の充実	① イ) H18.11教職員向けに制度をわかりやすく案内した「出産と育児のための制度のごあんない」というハトブックを作成し、配布した ロ) H17.4イントラネット上の人事部ホームページに、H17.4.1改定制定した人事関係規程一覧のページを作成し、掲載した ハ) H20.3イントラ上の人事部のページに、各種制度をわかりやすく案内したワークライフバランスのページを作成し、掲載した
②子の出生時における父親の休暇取得の促進	② イ) H17.4.1慶弔休暇における妻の出産時休暇を2日から3日へ増加させるよう就業規則を改定した ロ) 上記イ) を次の方法により周知した ・改定就業規則を理事通達した ・各職場に改定就業規則を配付した ・イントラ上の人事部のページに改定就業規則を掲載した
③育児介護休業法の育児休業制度を上回る期間、回数等の休業制度の実施	③ イ) H17.4.1計画書提出を前提に、育児休職の再度取得を可能とするよう「育児休職に関する規程」を改定した ロ) 上記イ) を次の方法により周知した ・改定就業規則を理事通達した ・イントラ上の人事部のページに改定就業規則を掲載した
④育児休業制度の利用の促進	④ イ) 男性が育児休職できることを周知する H18.11男性が育児休職を取得できることを記載したハトブックを作成し、イントラ上の人事部のページに掲載した ロ) 1名以上の男性育児休職取得者を出す 計画期間中に男性教職員が1名育児休職を取得した ハ) 女性の育児休職取得率70%以上を維持する 計画期間中の女性の育児休職取得率は94%であった
⑤短時間勤務制度等の実施 3歳以上小学校就学時期までの子を対象に労働者が子育ての時間を確保できるような措置の整備	⑤ イ) H17.4.1次の措置を具体的に制度化した「育児を行う教職員の勤務時間短縮等措置に関する規程」を制定した ・短時間勤務制度を導入する - 一日の所定労働時間を1時間短縮(H19.4.1より1時間30分までに改定) ・始業終業時刻の繰上げ繰り下げを導入する - 始業終業時刻を1時間以内で繰上げ繰下げ(H19.4.1より1時間30分以内に改定) ・所定労働時間を超えて労働させない - 時間外労働の免除 ロ) 上記イ) を次の方法により周知した

	・改定就業規則を理事通達した ・イントラ上の人事部のページに改定就業規則を掲載した
⑥育児等退職者への再雇用特別措置の実施	⑥ イ) H17.4.1育児等の事由による退職者を再雇用できるように「退職者の再就職に関する規程」を改定した ロ) 上記イ) を次の方法により周知した ・改定就業規則を理事通達した ・イントラ上の人事部のページに改定就業規則を掲載した
⑦職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための意識啓発	⑦ イ) 働きやすい環境を阻害する職場における慣行その他の諸要因を積極的に解消するために、H19.12.20～H20.2.22の期間中に、全事業所でワークライフバランスに関する管理監督者研修を実施し、研修内容を、職制を通じて各部署に周知を図った 研修で配付した資料をイントラネットに掲載して、常時閲覧できるようにした 研修実施日は次の通り ・ H19.12.20 西新橋 受講者83名 ・ H20. 2. 8 第三病院 受講者88名 ・ H20. 2.13 青戸病院 受講者48名 ・ H20. 2.22 柏病院 受講者82名

第 2 期（2008 年 4 月 1 日～2011 年 3 月 31 日・3 年間）

次世代育成支援対策の実施 により達成しようとした目標	目標の達成状況
1. 育児休職の取得水準を次の通りとする ・男性の育児休職者1名以上 ・女性の育児休職取得率85%以上	1. (1) 男性1名が育児休職を取得した (2) 計画期間中の女性の育児休職状況について、出産した女性は327人、育児休職を取得した女性は316人であり、育児休職の取得率は96%であった (3) 男性の育児休職取得促進のため次の施策を講じた イ) H21. 4. 1に「育児休職に関する規程」を改定し、休職申出ができない教職員の規定から配偶者に関する事項を削除し、配偶者の要件を問わず休職申出を可能とした ロ) H22. 8に教職員向け制度案内パンフレットを全面改定し、男性教職員が制度利用できる情報の充実を図った ハ) 改定した学内規程とパンフレットをイントラネットに掲載し、在職者が常時閲覧・ダウンロードできるようにした
2. 育児休職期間中の職業能力開発、及び職業能力向上のための支援体制を整備する	2. (1) H20年度より産前産後休暇中及び育児休職中の職員へ「通信教育ガイドブック」を郵送し、休業中も希望により通信教育を受講でき、規程に基づく大学からの費用援助が受けられる体制を整えた。
3. 出産・育児を理由とした退職者の再雇用制度の充実	3. (1) H22. 4. 1に「退職者の再就職登録に関する規程」を制定し、出産や育児が一段落した時点で、任意に再就職登録ができる仕組みを制度化した ↓ ・登録期間を退職者の指定した日から約6年とし、その間希望に合致するような求人が発生した場合は事業所から逐次情報提供することとした ・登録期間中の労働条件変更申出は、いつでも可能とした (2) 再就職登録制度を、退職者手続説明会時に使用する退職事務手続きのしおりで紹介し、在職者へのアピールを行った (3) 制定した学内規程と再就職登録申込書をイントラネットに掲載し、在職者が常時閲覧・ダウンロードできるようにした

4. 職場優先・性別役割分担是正のための研修等の実施	4. (1)管理監督者のマネジメント力向上の一環として、ワーク・ライフ・バランスの正しい認識を高める管理監督者研修を実施した <実施状況> ・H22.7.15 西新橋 受講者121名 ・H22.7.29 青戸病院 受講者 39名 ・H22.9.21 第三病院 受講者 78名 ・H22.7.30 柏病院 受講者105名 延べ343名 (2)上記(1)で配付した資料をイントラネットに掲載し、在職者が常時閲覧・ダウンロードできるようにした (3)H22.9.18に同窓会主催行事「女性シンポジウム」を開催し、女性医師や看護師のワーク・ライフ・バランス推進を広くアピールした。大学は同窓会に無償でシンポジウムが開催できる学内会場を提供するとともに、電子メールにより全教職員に参加を呼びかけた
5. 多様な働き方の選択肢を広げる再雇用制度の整備	5. (1)H22.4.1に「退職者の再就職に関する規程」を改定し、制度の充実を図った ↓ ・再就職規程の適用となる退職理由に「配偶者の転勤」と「就学」を追加した ・再就職を理由として昇級が不利にならないよう、能力の高い再就職者に対し昇級年数の短縮や飛び級の制度を設けた ・2年以内に再就職した者に対し、初任給設定と賞与計算の優遇措置を講ずることとした (2)2年以内の再就職が有利であることを退職事務手続きのしおりで紹介し、在職者へのアピールを行った (3)制定した学内規程をイントラネットに掲載し、在職者が常時閲覧・ダウンロードできるようにした

学校法人慈恵大学 一般事業主行動計画(第三期)

I. 目的: 第二期計画での整備を踏まえ、更に仕事と子育てを両立させることを可能とし、また働き方の見直しを行い、働きやすい環境をつくることにより、労働者がその能力を充分に発揮できるようにすることを目的として、次の行動計画を策定する。

II. 計画期間: 平成23年4月1日 ～ 平成26年12月31日(3年9ヵ月間)

III. 計画内容

1. 雇用環境の整備に関する取組み

1) 育児を行う労働者の仕事と家庭の両立支援のための雇用環境の整備への取組み

	目 標	目標達成するための対策	実施時期
①	仕事と家庭の両立に資する情報提供	イントラネットにより仕事と家庭の両立に資する情報提供を行う	H23年度中

2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備への取組み

	目 標	目標達成するための対策	実施時期
①	職場優先・性別役割分担是正のための研修等の実施	労働者が、仕事と家庭の両立意識を持つように研修または情報提供を実施する	H26.12月までに
②	働き方の見直しに資する介護短時間措置の整備	介護休職制度の見直しを行う	H24.4月以降
③	働き方の見直しに資する自己申告制度の整備	労働者のキャリア形成と、大学の人材活用に資する情報として活用度を高めるために、既存の人事制度ハンドブックのキャリア申告シートを見直す	H24.4月以降

学校法人慈恵大学 一般事業主行動計画(第四期)

I. 目的:今般まで取り組んだ整備を踏まえ、更に仕事と子育てを両立させることを可能とし、また働き方の見直しを行い、働きやすい環境をつくることにより、教職員がその能力を充分に発揮できるようにすることを目的として、次の行動計画を策定する。

II. 計画期間:平成27年1月1日 ～ 平成29年12月31日(3年0ヵ月間)

III. 計画内容

1. 雇用環境の整備に関する取組み

1)育児を行う教職員の仕事と家庭の両立支援のための雇用環境の整備への取組み

	目 標	目標達成するための対策	実施時期
①	育児を行う教職員の仕事と家庭の両立支援のための雇用環境の整備	育児時間の見直しを行う	H27.4月以降

2)働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備への取組み

	目 標	目標達成するための対策	実施時期
①	働き方の見直しに資する積立保存年次有給休暇制度の整備	失効年次有給休暇積立保存に関する内規の見直しを行う	H27.4月以降
②	職場優先・性別役割分担是正のための研修等の実施	労働者が、仕事と家庭の両立意識を持つように研修又は情報提供を実施する	H27.4月以降

学校法人慈恵大学 一般事業主行動計画(第五期)

I. 目的: 今般まで取り組んだ整備を踏まえ、更に仕事と子育てを両立させることを可能とし、また働き方の見直しを行い、働きやすい環境をつくることにより、教職員がその能力を充分に発揮できるようにすることを目的として、次の行動計画を策定する。

II. 計画期間: 平成30年1月1日 ～ 平成33年12月31日(4年0ヵ月間)

III. 計画内容

1. 雇用環境の整備に関する取組み

1) 育児を行う教職員の仕事と家庭の両立支援のための雇用環境の整備への取組み

	目 標	目標達成するための対策	実施時期
①	男性の育児目的休暇の整備	失効年次有給休暇積立保存に関する内規の見直しを行う	H30.4月以降

2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備への取組み

	目 標	目標達成するための対策	実施時期
①	有給休暇取得推進	有給休暇取得推進に向け、管理を強化する	H30.4月以降

学校法人慈恵大学 一般事業主行動計画(第6期)

I. 目的:これまでの取り組みを踏まえ、更に仕事と家庭生活を両立できる働きやすい環境を整備することにより、教職員がその能力を十分に発揮できるようにすることを目的として、次の行動計画を策定する。

II. 計画期間:2022年1月1日 ～ 2025年3月31日(3年3ヵ月間)

III. 計画内容

1. 雇用環境の整備に関する取り組み

(1)妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立等を支援するための雇用環境の整備

	目 標	目標達成するための対策	実施時期
1	不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施	失効年次有給休暇積立保存に関する内規見直し	2022年4月以降

(2)働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

	目 標	目標達成するための対策	実施時期
1	年次有給休暇取得促進のための措置の実施	有給休暇取得推進に向け、管理を強化する	2022年4月以降