

2022年4月1日
株式会社YSナーシング

働き方改善 行動計画

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和4年4月1日～ 令和7年3月31日までの 3年間

2. 内容

目標1： 令和5年3月までに、所定外労働を削減するため、ノー残業デーを設定、実施する。

<対策>

- 令和4年 4月～ 所定外労働の現状を把握
- 令和4年 10月～ 社内検討委員会での検討開始
- 令和5年 4月～ ノー残業デーの実施
管理職への研修（年4回）及び社内報などによる社員への周知（毎月）

目標2： 令和6年3月までに、年次有給休暇の取得日数を1人当たり平均年間10日以上とする。

<対策>

- 令和4年 4月～ 年次有給休暇の取得状況について実態を把握
- 令和4年 10月～ 社内検討委員会での検討開始
- 令和5年 4月～ 計画的な取得に向けた管理職研修の実施
- 令和5年 10月～ 有給休暇取得予定表の掲示や、取得状況のとりまとめなどによる取得促進のための取組の開始

女性活躍推進 行動計画

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和4年4月1日～ 令和7年3月31日までの 3年間

2. 内容

目標1：令和7年3月までに、管理職に占める女性労働者の割合を30%以上にする。

<対策>

- 令和4年 4月～ 3事業所の女性管理職の割合を把握。
- 令和4年 5月～ 社内検討委員会での検討開始、候補者選定（自薦及び他薦含む）
- 令和4年 6月～ 候補者を対象とした管理職研修の実施。
- 令和5年 2月～ 候補者を対象とした面接の実施（役員面接）昇格者決定。
- 令和5年 3月～ 体制変更、社内通知。
- 令和5年 4月 昇格者に対する辞令の発布。

令和5年5月以降は令和4年の計画を繰り返し、令和7年4月段階で管理職に占める女性労働者の割合30%以上を目指す。

目標2：女性職員が結婚、出産、育児及び介護等の事由により退職する事無く、継続して就労できる環境を整える。

<対策>

育児・看護休暇制度の周知を行い育児・介護・看護に係る休業を取得しやすい環境整備を図ると共に、休業期間中もフォローアップを行い復職しやすい環境を作る。

- 令和4年 5月 育児・看護休暇制度の再周知を実施。
- 令和5年 4月 育児・看護休暇利用状況の集計、周知方法の検討を実施。
（令和6年4月、令和7年4月も同様に実施）
- 令和5年 5月 育児・看護休暇利用状況を職員へ公表し利用促進の周知を行う。
（令和6年5月、令和7年5月も同様に実施）