

医療法人尚豊会 一般事業主行動計画

(次世代育成対策推進法・女性活躍推進法 一体型)

全ての職員がその能力を十分発揮できるよう、仕事と生活の調和をはかり、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する。

1. 計画期間 令和3年4月1日から令和8年3月31日（5年間）

2. 当法人の現状（令和5年度実績）

・全職員に占める女性の割合

（正職員） 77.4% （299 / 386）

（嘱託） 39.0% （16 / 41）

（パート） 83.2% （104 / 125）

・採用した労働者に占める女性労働者の割合

（正職員） 78.9% （45 / 57）

（嘱託） 42.8% （3 / 7）

（パート） 86.7% （39 / 45）

・男女の平均勤続年数の差異

（正職員） 男性 6.8年 / 女性 6.2年

（嘱託） 男性 8.6年 / 女性 7.0年

（パート） 男性 5.0年 / 女性 4.6年

・労働者の1ヶ月当りの平均残業時間・・・ 4.0時間

・管理職に占める女性労働者の割合・・・ 49.6% （65 / 131）

3. 計画内容

目標 1 計画期間内に、育児休業の取得状況を次の水準以上にする。

- ・男性職員・・・計画期間中に1人以上取得する
- ・女性職員・・・取得率を90%以上とする

<対策>

- 令和3年4月～ 男性職員も育児休業を取得できることを周知するため、管理職を対象とした研修を実施し、対象職員を把握した場合は制度を周知。
- 令和4年4月～ 育児休業の取得希望者を対象とした講習会の実施。
- 令和5年4月～ 前年度と同様。
- 令和6年4月～ 前年度と同様。

目標 2 令和4年3月までに、所定外労働時間の削減のための措置を実施する。

<対策>

- 令和3年4月～ 職員アンケートによる意識調査を行い職場の環境や風土を把握。
- 令和4年4月～ 各部署毎に問題点の検討。所定外労働の原因分析。
- 令和5年4月～ 管理職への意識改革のための研修および職員への周知
- 令和6年4月～ 前年と同様。加えて長時間労働者に対する医師面接指導の実施。

目標 3 男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合を、対前年比で男女とも1名以上増やす。

<対策>

- 令和3年4月～ 給与体系および人事考課制度の見直し
- 令和4年4月～ 新人事考課制度の導入運用開始
- 令和5年4月～ 対象となる職員に対して役職者育成研修を実施する。
- 令和6年4月～ 前年度と同様。

目標 4 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3年4月～ 年次有給休暇の取得状況を把握する。
- 令和4年4月～ 計画的な取得に向けて管理職研修を開催する。
- 令和5年4月～ 各部署において年次有給休暇の取得計画を策定する。
- 令和6年4月～ 前年度と同様。