

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3年度実績）

・全職員に占める女性の割合

（正職員） 77.0% （308 / 400）

（嘱託） 54.5% （24 / 44）

（パート） 87.2% （82 / 94）

・採用した労働者に占める女性労働者の割合

（正職員） 77.7% （49 / 63）

（嘱託） 50.0% （1 / 2）

（パート） 76.1% （16 / 21）

・男女の平均勤続年数の差異

（正職員） 男性 6.6年 / 女性 6.5年

（嘱託） 男性 8.7年 / 女性 8.5年

（パート） 男性 5.6年 / 女性 6.3年

・労働者の1ヶ月当りの平均残業時間・・・ 5.9時間

・管理職に占める女性労働者の割合・・・ 48.7% （59 / 121）

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。

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

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。

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。