

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8年4月1日～令和13年3月31日(5年間)

2. 当法人の現状(令和7年度実績)

・全職員に占める女性の割合

(正職員) 80.0%

(嘱託) 37.2%

(パート) 87.9%

・年度内に採用した労働者に占める女性労働者の割合

(正職員) 85.0%

(嘱託) 100.0%

(パート) 77.2%

・男女の平均勤続年数の差異

(正職員) 男性 7.2年 / 女性 6.2年

(嘱託) 男性 9.6年 / 女性 7.4年

(パート) 男性 5.8年 / 女性 5.4年

・労働者の1ヶ月当りの平均残業時間・・・ 5.2時間

・管理職に占める女性労働者の割合・・・ 54.0%

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・・・育児休業取得率を 30%以上とする
- ・女性職員・・・育児休業取得率を 90%以上とする

<対策>

- 令和 8 年 4 月～ 制度周知および管理職研修の実施
- 令和 9 年 4 月～ 対象者の取得状況の把握・個別勧奨
- 令和 10 年 4 月～ 未取得者へのフォロー体制構築
- 令和 11 年 4 月～ 部署別取得率の見える化
- 令和 12 年 4 月～ 取得促進部署の評価制度への反映

目標 2 計画期間内に月平均残業時間を 5 時間以下に抑制する。

<対策>

- 令和 8 年 4 月～ 職員アンケートによる業務実態把握
- 令和 9 年 4 月～ 部署別残業原因分析
- 令和 10 年 4 月～ 業務改善（タスク分担・ICT 活用）
- 令和 11 年 4 月～ 長時間労働者への個別指導強化
- 令和 12 年 4 月～ 管理職評価への反映

目標 3 年次有給休暇取得率 70%以上を達成する。

<対策>

- 令和 8 年 4 月～ 取得状況の可視化
- 令和 9 年 4 月～ 計画取得の義務化（部署単位）
- 令和 10 年 4 月～ 取得率の低い部署への改善指導
- 令和 11 年 4 月～ 取得促進キャンペーン実施
- 令和 12 年 4 月～ 優良部署の表彰制度導入

目標 4 女性管理職比率 50%以上を維持し、次世代リーダーを育成する。

<対策>

- 令和 8 年 4 月～ 候補者の選定・育成計画策定
- 令和 9 年 4 月～ 管理職研修の体系化
- 令和 10 年 4 月～ メンター制度導入
- 令和 11 年 4 月～ 昇進基準の透明化
- 令和 12 年 4 月～ 人事評価制度との連動