

令和4年4月1日

医療法人社団せいわ会 たずみ病院

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

1 趣旨

「女性活躍推進法」の趣旨に則り、女性職員が仕事と家庭を両立し継続して活躍できる職場環境を整備するため、次のとおり行動計画を策定する。

2 計画期間

令和4年4月1日から令和7年3月31日までの3年間

3 課題

- ①女性が多い職場のため、役職を有する女性職員の割合は高い水準を維持しているが、一部管理職に責任、権限が集中し、それを補佐する女性職員の育成が課題である。
- ②女性職員の平均勤続年数が10年未満と短く、長期的な女性職員育成に繋がらない。
- ③男性職員も育児休業を取得できるが、利用実績がない。

4 計画内容

目標① 管理職育成研修における女性職員の参加率向上を目指す。

ワークライフバランスの実現、時間外勤務の削減により、女性職員の平均勤続年数を男性職員並み（12年以上）に伸ばすことで、女性職員が積極的かつ計画的にキャリアアップを目指す環境を創出するとともに、若い職員や女性職員が性別や年齢に関係なく、能力により管理職に登用されるという職場風土を醸成・確立する。

<対策>

令和4年4月1日～

- ①女性職員を管理職育成のための啓発セミナー・研修に派遣
- ②院内で管理職育成を目的としたキャリアアップ研修を実施

令和6年4月1日～

- ③管理職として、さらに女性が活躍できる職位等の検討・導入

目標② 男性職員の育児休業取得を推進し、間接的に女性の活躍を支援する。

令和4年4月に就業規則を改正し、新たに男性職員が出産補助休暇を取得できることとする等、男性職員が家庭における育児への協力や関心を高める施策を展開する。これらにより、女性が家庭と仕事を両立できる環境を男性職員が提供できるように意識改革を推進する。

<対策>

令和4年4月1日～

- ①制度に関するパンフレット作成・配布
- ②各種制度の周知徹底により育児に関する制度の利用促進を図る
- ③育児に関する研修会の実施（育児分担の必要性や具体例）

令和6年4月1日～

- ④病院運営会議で男性職員の育児休業について理解を求め、育児休業実績をつくる

女性の活躍に関する情報公表（令和3年12月1日現在）

1 管理職に占める女性労働者の割合

50%

2 男女の平均継続勤務年数

男性 11.3年

女性 8.4年

以上