

医療法人社団博友会

行動計画（次世代法・女性活躍推進法 一体型）

職員が仕事と子育てとを両立することができ、社員全員が働きやすい環境をつくることによって、すべての職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、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6年3月31日までの3年間

2. 課題

(1) 職員の管理職割合は男性 35% 女性 65% を示している。管理者は全職員の 7%である。

男性職員 40 人に対し 6 名 女性職員 212 人に対し 11 名であるが、男女別職員数に対して女性管理職割合が 5%である

(2) 各部署により有給取得率や残業時間にも偏りがある

女性職員の在職割合が多い職場として、残業労働が家事・子育て等、家庭との両立に障害となっている

3. 目標と取り組み内容・実施時期

<目標 1>

女性職員数に対する管理職割合を 6%以上にする

<取組内容>

令和3年4月～ 女性管理職に対するヒアリングを行う

令和3年6月～ 管理職候補の教育プログラムを立てる

令和3年8月～ 管理職候補の今後のキャリアプランに関する面談の実施

<目標 2>

有給取得率を3年間で令和2年度対比で 10%向上し、残業時間を3年間で令和2年度対比で 10%削減をはかる

<取組内容>

令和3年4月～ 各部署ごとの有休、残業時間の数値を把握する

令和3年5月～ 前月の残業時間を各部署に通達

令和3年5月～ 有給取得率が低い場合や残業時間が一定時間を超える場合、本人と上司に対する通知・指導

令和3年8月～ 半年ごとに数値を把握する

令和4年3月～ 1年の数値を把握また各部署に通知し目標数値への確認と来年への分析をはかる

令和4年4月～ 毎年同様に進めて、目標到達への確認と来年への分析をはかる

次世代育成支援対策に関する事項

目標

子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活の両立を支援するための雇用環境の整備を行う

<取組内容>

令和3年4月～ 新入職員導入研修ならびに産休取得者に対して、出産・育児に関連する制度についての案内を継続して行っていく

令和3年6月～ 家族参観日を計画し具体的な内容の検討

令和3年8月～ 父母の働く現場を見てもらう機会をつくり、子どもの職業観育成等を図る

令和3年10月～上記企画について、評価・分析を行う

一般事業主行動計画の担当部局名	在宅・地域事業開発推進部
(ふりがな)	(さとう ゆかり)
担当者の氏名	佐藤 由香里

女性活躍に関する情報公表

(平成31.4.1～令和2.3.31)

採用した労働者に占める女性労働者の割合

職種	雇用形態	男性割合(%)	女性割合(%)
医師	正規	100.0	0.0
	非正規	0.0	0.0
看護師	正規	0.0	100.0
	非正規	0.0	100.0
事務職	正規	100.0	0.0
	非正規	100.0	0.0
コメディカル	正規	20.0	80.0
	非正規	25.0	75.0

男女の平均継続勤務年数の差異(年)

(5年を超える労働者)

職種	雇用形態	男性	女性
医師	正規	24.1	—
	非正規	—	—
看護師	正規	—	17.1
	非正規	—	16.0
事務職	正規	10.0	12.5
	非正規	—	9.0
コメディカル	正規	16.0	13.7
	非正規	—	20.0

管理職に占める女性労働者の割合

男性割合	女性割合
35%	65%

平均残業時間

区分	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
正規雇用	6.7	11.3	5.7	6.3	7.3	8.2	8.1	8.5	7.4	12.6	9.0	6.8
短時間労働者	1.6	1.6	1.3	1.5	1.2	1.5	1.7	1.3	1.8	2.1	2.0	1.3
管理監督者	6.9	7.2	4.5	5.5	5.6	6.2	5.6	5.9	6.8	7.5	5.9	5.5