

医療法人 和光会 行動計画

女性活躍推進法に基づき、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のような行動計画を策定します。

1. 計画期間 令和2年4月1日 から 令和6年3月31日まで の 4年間
2. 課題 ① 在籍者の男女の割合、ならびに採用者数の割合からすると管理職（課長職以上職）及び次期候補者に女性が占める割合が少ない。
② 女性の100%は育児休業を取得しているもの、第1期行動計画期間中、男性の取得はゼロである。

3. 目標

管理職（課長級以上）に占める女性の割合を30%以上にする。（継続）

主任・係長職に占める女性の割合を40%以上にする。

女性職員の育児休暇取得100%を維持し、男性職員の取得を毎年1名以上とする。

4. 取組内容と実施時期

＜取組 1.＞

人事評価の評価基準について見直し、新たな手当と評価職域の創設の検討

- ・ 令和2年 4月 ～ あけぼの荘が処遇改善手当を導入した際、同法人内で待遇差が出来ないように、当法人持出しで、病院看護助手への手当導入を検討し、男女問わず待遇の改善を図る。
- ・ 令和3年 4月 ～ 上記、病院看護助手への手当導入。
- ・ 令和3年 4月 ～ 男女を問わず、当会を担う人材確保のため、管理職候補の選定基準・人事評価基準・手当等を検討し、早期に管理職としての評価・教育体制を創設する。
- ・ 令和3年10月 ～ 将来の管理職候補者向けの人事評価基準等を現管理職に説明・研修を実施する。
- ・ 令和4年 4月 ～ 将来の管理職候補者向けの選定基準・人事評価・手当の支給等について正式実施予定。
- ・ 令和4年 4月 ～ 65歳定年延長について、公務員の導入時期を考慮した上での検討を開始し、男女問わず雇用の安定を図る。

＜取組 2.＞

育児・介護休業制度の理解と推進を図るための研修・環境整備を行う。

- ・ 令和2年 4月 ～ 管理職に対して、育児休業・介護休業等の休業制度の理解と推進を図るために研修を実施し、環境整備を進める。
- ・ 令和2年 4月 ～ 職員に育児・介護休業等の休暇制度の周知・啓蒙を図り、子供が出生予定の男性職員に対しても、説明を行う。
- ・ 令和3年 4月 ～ 毎年、育児休暇取得の実績を把握し、取得可能な施策を検討していく。