

令和7年6月1日

社会医療法人仁友会 南松山病院 行動計画

職員が仕事と子育ての両立がしやすくなるために、育児休業の支援のあり方を検討するとともに、すべての職員がその能力を十分に発揮出来るように、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和7年6月1日 ～ 令和12年5月31日までの5年間

2. 内容

○妊娠中の労働者及び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

目標1：計画期間内に育児休業の取得率を次の水準以上にする。
女性・・・取得率を90%以上にする
男性・・・計画期間中に3人以上取得すること

<対策>

- ・令和7年 6月～ 育児休業・産後パパ育休に関する資料を作成し職員に周知する。
- ・令和7年11月～ 各部署における休業者の業務カバー体制を検討し、育児休業制度の理解促進に努める。

○働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

目標2：年次有給休暇の取得日数を1人当たり平均7日以上とする。

<対策>

- ・各年3月 年次有給休暇取得状況について現状を把握する。
- ・各年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。
- ・各年5月～ 委員会等を通じて全員に周知し啓蒙を図る。

目標3：全職員の時間外・休日労働時間の平均を各月30時間未満とする。

<対策>

- ・各年9月～ 各部署において長時間労働の問題点を抽出する。
- ・各年10月～ 管理職を集め問題点を協議検討し、業務量の見直し、効率化を図る。

社会医療法人仁友会 南松山病院 行動計画

女性が就業継続し、管理職として活躍できる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 ～ 令和8年3月31日

2. 当院の課題

課題1：採用における男女別競争倍率に大きな差は見られないが、管理職（課長級以上）に占める女性割合が低い。

課題2：女性が多く配属されている部署に偏りがある。

課題3：入社2、3年で離職する女性が多い。男女の平均勤続年数の差が2年超である。

3. 目標

- ・管理職（課長級以上）に占める女性割合を30%以上にする。
- ・各部門、職種における男女比の格差をなくす。また、男女の平均勤続年数の差が2年以下となるようにする
- ・男女ともに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

4. 取組内容

管理職（課長級以上）登用において、評価基準の見直しを図る。

- ・令和3年 7月～ 管理職（課長級以上）に占める女性の割合が低い部門、職種の評価基準について、男女公正な基準となっているか精査し、必要に応じて新しい評価基準を検討する。
- ・令和4年 4月～ 新しい評価基準に基づく評価を実施。

これまで女性職員が少なかった部署等に女性を積極的に配置する

- ・令和3年 5月～ 男女の配置で偏りがある部門、職種の洗い出しを行う。
- ・令和4年 1月～ 募集方法等に課題がないかを検討する。
- ・令和4年 4月～ 男女共に働きやすい職場であることについて、求職者に対して積極的な活動をする。（病院案内やホームページでの働きかけ等）
- ・令和5年 4月～ 女性職員が4割未満の部門、職種について、積極的に女性を採用する。

労働者全体の長時間労働を削減し、有給休暇の取得を推進し、就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い、男女の平均勤続年数の差異を少なくする。

- ・各年 4月～ 各部門、部署において年次有給休暇取得状況について現状を把握する。
- ・各年 4月～ 年次有給休暇の計画的取得、管理職による率先取得の推進を行う。
- ・各年 4月～ 各部署、職種について各月の長時間労働の状況を把握する。
- ・各年 4月～ 特に長時間労働の多い部署、職種については、業務の優先順位付けや業務分担の見直し等の指導を行う。
- ・各年 4月～ 利用可能な両立支援制度を労働者及び管理者に周知徹底する。