

令和 7 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 7 年 4 月 1 日から令和 12 年 3 月 31 日までの 5 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職員の平均勤続年数が 10 年未満と短く、長期的な職員育成に繋がらない。
- ③病院を挙げての所定外労働時間の削減が難航している。

4 計画内容

目標① 管理職となる女性職員割合の向上

働き方改革、ワークライフバランスの実現により、女性職員の平均勤続年数を 10 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。

常勤職員における女性職員の構成割合が約 78%であり、構成割合に準じた女性管理職の登用（目標値 75%）を図る。

<対策>

令和 7 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
- 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
- ④ 柔軟な働き方の実施・育児や介護支援の強化

目標② 働きやすい職場環境の構築

育児休業の取得率 100%を目指すとともに、育児や介護などの問題を理由とした離職者をなくし、誰もが働きやすく成長しあえる職場風土の醸成に努める。

男性職員の育児休業取得を推進する等、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、女性職員が家庭と仕事を両立できる環境を男性職員が提供・協力、また、理解できるように男女協働参画意識を醸成する。

加えて「ハラスメント」の発生を未然に防ぎ、快適な職場環境を創出する。

<対策>

令和7年4月1日～

- ① 育児・介護等、職員を支援する各種制度の周知
- ② 属人的業務・非効率な業務の見直しによる所定外労働時間の10%削減
- ③ ハラスメント相談窓口の機能強化
- ④ 女性が家庭と仕事の両立を実現できるよう研修・OJTによる意識改革を推進

女性の活躍に関する情報公表（令和 7 年 3 月 1 日現在）

1 管理職に占める女性職員の割合

6 7 %

2 男女の平均継続勤務年数（常勤職員）

男性 9 年 8 カ月

女性 8 年 9 カ月

以上