

## 医療法人光生会 行動計画

医療法人光生会は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、下記のとおり行動計画を作成します。

1. 計画期間：令和3年6月1日 ～ 令和8年5月31日

### 2. 課題

課題1：全職員に占める女性割合が70%以上であるのに対し女性の管理職割合は38%と低い状況になっている。

課題2：年次有給休暇取得率が60%台で推移している。

### 3. 目標と取組内容・実施時期

目標1：管理職に占める女性職員の割合を50%以上にする。

#### <取組内容>

- ・令和3年9月～ 女性にとって不利な昇進基準になっていないか、男女公正な昇進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月以降毎年度  
課題を検証。  
新評価基準を施行したうえで年度毎に問題点を修正し、目標値に近づける。

目標2：男女とも年次有給休暇取得率を80%以上にする。

#### <取組内容>

- ・令和3年6月～ 前年度の年次有給休暇取得状況の集計。  
誰もが休暇を取得しやすい職場環境づくりに注力。
- ・令和4年4月以降毎年度  
取組推進キャンペーンの実施。  
管理職ミーティングのなかで目標達成に向けた計画見直しを行う。  
各自毎月1日の休暇取得促進。  
取得予定と取得実績の乖離の大きい職員に対し、休暇促進の勧奨等を通して目標に近づける。

2019年4月1日

## 医療法人光生会行動計画

職員が仕事と子育てを両立させることができ、職員全体が働きやすい環境をつくることによって、全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 2019年4月1日～2024年3月31日までの5年間

2. 内 容

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。  
女性職員…取得率を80%以上にする。

〈対策〉

- 2019年4月～
  - \* 育児休業制度の拡充(休業期間の延長、複数回取得可)
  - \* 育児休業制度や運用についての管理職への研修の実施
  - \* 社内広報誌や説明会の実施などによる職員への育児休業制度の周知徹底

目標2: 2024年3月までに、小学生未満の子を持つ職員が、希望する場合に利用できる短時間勤務制度を導入する。

〈対策〉

- 2019年4月～
  - \* 社内広報誌や説明会による職員への短時間勤務制度の周知徹底

目標3: 2024年3月までに、年次有給休暇制度の取得日数を、一人あたり平均年間15日以上とする。

〈対策〉

- 2019年4月～
  - \* 社内広報誌などによる取得促進キャンペーンの実施
  - \* 有給休暇取得予定表の掲示や、取得状況のとりまとめなどによる取得促進のための取組の開始
  - \* 家族の誕生日や記念日に有給休暇を取得するアニバーサリー制度の導入

目標4: 2024年3月までに、所定外労働を削減するため、ノー残業デーを設定し、実施する。

〈対策〉

- 2019年4月～
  - \* 所定外労働の原因分析を行い、残業時間の現状を把握する。
  - \* 社内広報誌による職員への周知徹底