

医療法人社団 清幸会 行動計画

次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画。

状況の把握・分析により、当法人では多くの女性労働者が活躍している環境であることが確認できた。

男女ともに全職員が活躍でき、仕事と家庭の両立ができる雇用環境の整備を行う為、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2022年4月1日～2026年3月31日

2. 当法人の課題

【次世代育成支援対策推進法】

課題；育児休業の取得率について、女性の取得率は高い(100%)が、男性の取得率は0%にとどまっている。

【女性活躍推進法】

課題；女性労働者の占める割合は高い(79.8%)、主任以上の管理職に占める割合も高い(71.8%)。
例年実施しているパワハラアンケートでは女性はR3で「パワハラを受けたことがある」が42%
R4は21%。減少傾向も、まだまだ多い状況。

3. 目標と取組・実施時期

【次世代育成支援対策推進法】【女性活躍推進法】

目標；男性の育児休業取得率向上(目標5%)を目指すことで、男女問わず、職場全体で育児休業が取得しやすい風土を醸成する。

2022年8月～ 10月からの育児・介護休業法の改訂内容の研修を実施

2022年10月～ 男性職員(配偶者出産予定者)へのヒヤリングによる、取得希望者の割合の把握や取得しやすくする体制や工夫について経営会議で検討

2023年3月～ 一年間の結果を検証、各管理職がさらに取得率を向上させるための部門内会議を実施し、次年度の部門計画案に反映させる等、取得しやすい職場風土を醸成する

【女性活躍推進法】

目標; 定期的なモラハラ(パワハラ)アンケート(※外部メンタルクリニックと協力)を実施。R4 改善策を実施中。R5 年アンケートにおいて、パワハラを受けたことがある回答比率を15%以下にする。

(R5年事業)

2023年1月～ R5年モラハラ(パワハラアンケート実施)。

※アンケート回収・集計は外部メンタルクリニック

2023年4月～ 外部メンタルクリニックによる集計・管理職への全体結果フィードバックを実施

2023年6月～ 外部メンタルクリニックによる面談必要者への個別面談実施(希望者及びメンタルクリニック指定職員、及び定期面談※入職年度による指定等)

2023年7月～ モラハラが生じないよう、管理職への研修実施。

<R3女性の活躍に関する情報公表>

- ・労働者に占める女性労働者の割合; 女性 79.8%、男性 20.2%
- ・管理職に占める女性労働者の割合; 女性 71.8%、男性 21.8%

- ・男女の平均継続勤務年数; 女性 11.5 年、男性 10.9 年
- ・男女別の育児休業取得率; 女性 100%、男性 0%

- ・労働者の一月当たりの平均残業時間; 1.18h
- ・有休消化率; 60. 3%