

# 医療法人真生会 行動計画

医療・介護の現場で働く職員が仕事と子育てを両立させることができ、すべての職員がその能力を十分に発揮できるよう、次のように行動計画を策定し、仕事と生活の調和がとれた働きやすい雇用環境の整備を行う。

1. 計画期間 令和3年4月1日から令和8年3月31日

## 2. 当院の課題

法人全体として女性の活躍は進んでいる。令和3年3月現在において管理職全体における女性の割合は産業別の平均(42.2%)水準に達している。この水準を維持すべく、活躍を推進するための各項目についてそれぞれ継続して取り組む。

また、女性の育児休業取得率は高水準(90%以上)だが、男性の育児休業制度の認知度が低く、職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土づくりが必要である。

## 3. 目標

- (1) 管理職全体における女性の割合 46%以上を維持する。
- (2) 女性職員の育児休業取得率 90%以上を維持する。また、男性職員に対し育児休業制度を周知し、育児休業取得率アップを図る。

## 4. 取組内容と実施時期

取組1：性別役割分担意識を払拭し、管理職及び男女の労働者の公正な配置・育成・評価・昇進を人事評価制度によって促進する。

<対策>

- 毎年3月 自己評価開始（事前に人事評価制度を周知）
- 毎年4・5月 1次評価、2次評価、面談、人事評価の結果のフィードバック
- 毎年7月 総合評価決定、昇格・昇進の推薦・審査
- 毎年10月 人事評価に基づく給与決定
- 毎年11月 新任の人事評価者を対象とした人事評価者研修の実施

取組2：育児休業の制度等について職員に周知し、男女ともに各種制度の利用を促進する。

<対策>

- 令和3年4月～
  - 1 子育て期職員対象として制度等の説明・問い合わせに対応する。(随時)
  - 2 法人内グループウェア（サイボウズ）を活用し、育児休業の制度等について全職員に周知する。
  - 3 男性の育児休業対象者及び所属長に育児休業の制度等を周知する。