

女性活躍推進法第8条に基づく一般事業主行動計画について、以下の通り公表いたします

社会医療法人社団光仁会 行動計画

(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第8条に基づく)

令和7年7月1日

当院では、すべての職員が安心して働き、能力を最大限に発揮できる職場環境づくりを目指しています。その一環として、以下の2つの数値目標を掲げ、職員の活躍と定着を支援する取組を進めます。

1. 計画期間： 令和7年7月1日～令和11年1月31日
2. 目標と取組内容：

目標1： より多くの女性が活躍できる環境の整備を行い、在職する職員の男女比を踏まえ管理職に占める女性労働者の比率50%以上を目指す

取組内容（2025年7月から）

①公平な昇進制度の整備

性別に関係なく、実績と能力に基づいた昇進が行われるよう、評価制度の透明化を進めています。

②キャリア支援研修の実施

男女の区別なく、リーダーシップやマネジメントスキル向上のための研修を定期的 to開催します。

③管理職候補者の早期発掘と育成支援

各部署において、職員の業務実績・リーダーシップ・協調性を評価し、管理職候補者を早期に選定します。

④管理職の働きやすさ向上

管理職の業務分担や勤務ローテーションに配慮し、ワークライフバランスを確保できる職場環境づくりを進めます。

目標2： より勤務しやすい就業環境を作り、男性・女性ともに平均勤続年数9年以上を目指す

取組内容（2025年7月から）

①柔軟な勤務制度の導入

ライフステージに応じた働き方が選べるよう、育児・介護休業法の定めによる短時間勤務制度を整備しています。

②職場内コミュニケーションの活性化

部門間の連携強化や定期的な職員面談を通じて、働きやすさと職場の一体感を高めています。

③メンタルヘルス・健康支援の充実

ストレスチェックの実施と共に産業医との連携を強化、心身の健康維持を支援しています。

④キャリア形成支援と評価制度の見直し

長期的なキャリアパスを描けるよう、研修制度の充実と公平な評価制度の運用を進めています。

⑤職員個人の有給休暇・時間外労働の取得状況を把握

定期開催の労働安全衛生委員会で、有給休暇の取得促進、時間外労働の原因把握削減案を審議しています。

⑥育児・介護との両立支援

「時間単位の休暇制度」や「柔軟な勤務形態の導入」により、ライフイベントと仕事の両立を支援しています。また、院内保育園の安定経営を継続します。出産育児、介護、傷病に関する制度を周知し、復職支援の窓口の充実を図っています。

⑦安心して働ける職場づくり

ハラスメント防止の徹底や相談窓口の設置など、職場環境の改善にも継続的に取り組んでいます。