

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に開催します。

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。