

# 医療法人 仁栄会 一般事業主行動計画

(次世代法)

職員が、その能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り、働きやすい雇用環境の整備を行うため、次のような行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和4年10月1日 ～ 令和7年9月30日までの3年間

## 2. 内容

目標1：次世代育成支援対策として、企業内における「子ども参観日」を実施する。

- ・ 計画期間毎年1回開催 → 最低3回以上の実施

<対策>

### ● 参加日の実施

- ・ 令和5年2月中旬 第1回開催
- ・ 令和6年2月中旬 第2回開催
- ・ 令和7年2月中旬 第3回開催
- ・ 開催予定日以前2ヶ月前において、職場全体に広報し、参加者を募集する。また、各部説明担当者を指名し、当日の説明等に備える。

目標2：すでに設置している『事業内保育所「託児所 たんぼぼ」』の利用者数の向上、および質の高い保育教育の実施をめざす。

- ・ 利用登録者過去3年平均20名→25名に増加させる。

<対策>

### ● 利用者数の向上

- ・ 令和5年1月中旬 対象となる子どもを選定し、職員に対し、「託児所たんぼぼ」の施設広報を実施する。
- ・ 令和6年1月中旬 同上
- ・ 令和7年1月中旬 同上

### ● 保育担当者の研修等参加

- ・ 計画年度期間随時 保育担当者について、最新の保育研修等に参加させ、質の高い保育教育の実施を図る。

目標3：主に育児をしている職員、および一般職員も含め、育児・介護休業法等の諸制度の周知や研修を実施するとともに、育児休業をしている職員の職業能力の開発及び向上のために情報提供を行なう。

- ・ 研修・周知実施 → 計画実施期間中 6回以上
- ・ 育児休業者への情報提供 → 随時

<対策>

### ● 研修・周知の実施

- ・ 令和4年10月中旬 第1回開催
- ・ 令和5年5月中旬 第2回開催
- ・ 令和5年10月中旬 第3回開催
- ・ 令和6年5月中旬 第4回開催
- ・ 令和6年10月中旬 第5回開催
- ・ 令和7年5月中旬 第6回開催

### ● 育児休業者への情報提供

- ・ 対象者に随時発信する。

以上

## 医療法人 仁栄会 一般事業主行動計画（女性活躍推進法）

医療法人 仁栄会は、「女性の職業生活における活躍に関する法律」に基づき、女性職員が責任ある立場で安心して長期的に活躍できる雇用環境の整備を行うために、行動計画を次のとおり策定し、その活動を推進してまいります。

1. 計画期間 令和4年10月1日 ～ 令和7年9月30日までの3年間

### 2. 当社の課題

- ① 管理職や男女の労働者の職場風土等に関する意識改革の必要性。
- ② 長時間労働を、個々の職場だけでなく、組織全体の問題として対応する必要性。

### 3. 目標および取組内容と実施時期

目標1：〔課題①〕・・・管理職に占める女性労働者比率を62.0%以上とする。

<取組内容>

令和4年9月現在における管理職に占める女性労働者の割合・・・54.5%

（同時点における会社全体の女性職員の割合・・・61.4%）

上記54.5%を、令和7年9月までに、職員割合61.4%以上の62.0%に取り組む。

- 意識調査を主眼に、定期的な労働者の意識調査（従業員満足度調査等）の実施
  - i) 令和5年2月 全職員に従業員満足度調査を実施→結果集計 開示
  - ii) 令和6年2月 全職員に従業員満足度調査を実施→結果集計 開示  
（「職場と家庭の両方において男女ともが貢献できる職場風土づくり」に関する項目Ⅰを追加）→結果集計 開示
  - iii) 令和7年2月 全職員に従業員満足度調査を実施→結果集計 開示  
（「職場と家庭の両方において男女ともが貢献できる職場風土づくり」に関する項目Ⅱを追加）→結果集計 開示
- 管理職及び男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職の職場風土等に関する意識向上のため、職員研修を実施する。
  - i) 令和4年10月～令和7年9月  
最低3回の全職員研修の実施

目標2：〔課題2〕・・・長時間労働を、個々の職場だけでなく、組織全体の問題として対応する。

- I) 事務職 時間外労働を、（現状）3年度9.04時間/月→4年度8.0時間/月  
令和5年度7.5時間/月→令和6年度7.0時間/月とし、全体の残業時間を、令和3年度3.6時間/月→令和6年度3.0時間/月を目指す。

<取組内容>

- 一部職種（事務職）における業務の効率化
  - i) 外部コンサルタントによる業務改善
  - II) 属人的な業務体制の見直し・複数担当制や、職員の多能効果による業務カバー体制の構築

# 医療法人 仁栄会 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」 行動計画

## 1) 自社の女性の活躍に関する状況の把握

### ①令和2年度 採用した労働者に占める女性労働者採用割合

職種	男女別	人数	合計	割合
医師	女性	1	4	25.0%
	男性	3		
看護師	女性	6	10	60.0%
	男性	4		
技術職	女性	4	13	30.8%
	男性	9		
介護職	女性	18	22	81.8%
	男性	4		
事務職	女性	3	5	60.0%
	男性	2		
合計	女性	32	54	59.3%
	男性	22		

### ③男女の平均勤続年数の差異(R4.9.1時点)

職種	男女別	年数	合計
医師	女性	14	100.0%
	男性	14	
看護師	女性	8	200.0%
	男性	4	
技術職	女性	8	114.3%
	男性	7	
介護職	女性	5	83.3%
	男性	6	
事務職	女性	9	128.6%
	男性	7	
合計	女性	8.8	115.8%
	男性	7.6	

### ②令和3年度 採用した労働者に占める女性労働者採用割合

職種	男女別	人数	合計	割合
医師	女性	0	0	0.0%
	男性	0		
看護師	女性	7	9	77.8%
	男性	2		
技術職	女性	1	4	25.0%
	男性	3		
介護職	女性	9	9	100.0%
	男性	0		
事務職	女性	3	3	100.0%
	男性	0		
合計	女性	20	25	80.0%
	男性	5		

### ④労働者の各月ごとの平均残業時間数の状況

(月単位)

職種	単位:人/時間	R3/4	R3/5	R3/6	R3/7	R3/8	R3/9	R3/10	R3/11	R3/12	R4/1	R4/2	R4/3	平均	
看護師	対象労働者数	人	90	85	86	85	84	83	85	85	84	83	79	79	1008
	残業総時間数	時間	415	367	501	410	556	598	410	373	407	484	992	620	6133
	平均残業時間数	時間	4.61	4.32	5.83	4.82	6.62	7.20	4.82	4.39	4.85	5.83	12.56	7.85	6.08
技術職	対象労働者数	人	81	82	80	81	82	82	82	82	81	82	82	81	978
	残業総時間数	時間	227	279	110	157	167	232	98	115	80	131	158	184	1938
	平均残業時間数	時間	2.80	3.40	1.38	1.94	2.04	2.83	1.20	1.40	0.99	1.60	1.93	2.27	1.98
介護職	対象労働者数	人	93	91	92	92	91	91	92	92	91	91	90	91	1097
	残業総時間数	時間	154	90	98	155	138	97	63	54	63	90	75	56	1133
	平均残業時間数	時間	1.66	0.99	1.07	1.68	1.52	1.07	0.68	0.59	0.69	0.99	0.83	0.62	1.03
事務職	対象労働者数	人	30	30	29	29	29	28	29	28	28	28	29	28	345
	残業総時間数	時間	274	250	374	236	245	273	246	214	233	153	348	274	3120
	平均残業時間数	時間	9.13	8.33	12.90	8.14	8.45	9.75	8.48	7.64	8.32	5.46	12.00	9.79	9.04
合計	対象労働者数	人	294	288	287	287	286	284	288	287	284	284	280	279	3428
	残業総時間数	時間	1070	986	1083	958	1106	1200	817	756	783	858	1573	1134	12324
	平均残業時間数	時間	3.64	3.42	3.77	3.34	3.87	4.23	2.84	2.63	2.76	3.02	5.62	4.06	3.60

### ⑤管理職に占める女性労働者の割合……………女性の管理職者数÷管理職者数×100%

24	人	÷	44	人	=	54.5%
----	---	---	----	---	---	-------

## 2) 自社の女性の活躍に関する課題分析

### ■課題分析

- i) 弊社は医療・介護業であり、従前より、看護師・介護士をはじめとする女性の職員の数は、男性より多い傾向である。
- ii) 採用についても、女性の応募が多く、その割合は他業種に比べ、令和3年度80.06%と高い水準である。
- iii) 平均勤務年数についても、業種の特異性から、男性より長い傾向にある。
- iv) 時間外労働については、ここ数年の業務改善や病院新築等の施策により、雇用人数の増加、職場環境の改善等により、全職員平均月当たり、1時間～10時間程度内で推移して。ただし、一部職種(事務職)において、月当たり12時間程度の月あり。コロナ感染による業務多忙等による原因があるにせよ、今後の業務の見直しや効率化の必要がある。
- v) 管理職に占める女性労働者の割合は、54.5%であり、当該数値は、今後も継続できる見込みである。

### ■今後の目標のポイント

- i) 管理職や男女の労働者の職場風土等に関する意識改革の実施。
  - ① 定期的な労働者者の意識調査(従業員満足度調査等)の実施
  - ② 職場と家庭の両方において男女ともが貢献できる職場風土づくりに向けた啓発
- ii) 長時間労働が、個々の職場だけでなく、組織全体の問題として対応する。
  - ① 一部職種(事務職)における業務の効率化

以上