令和４年９月20日

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　たんぽぽ」』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ヵ年平均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、「託児所たんぽぽ」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

令和4年9月20日
女性活躍推進法

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、個々の職場だけだなく、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

令和7年2月

～女性の活躍に関する情報公開（令和５年度）について～

令和5年度実績

【女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供　部門】

◎ 令和5年度に採用した労働に占める女性労働者の割合（R5年度中）

男性	39.5%
女性	60.5%

◎ 労働者に占める女性労働者の割合（R6.3.31時点）

男性	35.0%
女性	65.0%

◎ 管理職に占める女性労働者の割合（R6.3.31時点）

管理職総数	46人	（管理職全体）	
女性管理職数	25人	割合	54.3%

【職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備　部門】

◎　男女の平均勤続年数の差異（R6.3.31時点）

男性	7.31	年
女性	8.29	年

◎　労働者の各月ごとの平均残業時間数（R5年度中）

R4年度	3.40	時間
R5年度	2.70	時間

◎ 男女別の育児休業取得率（R4年度中）

男性	100.0%	2/2人
女性	100.0%	9/9人

以上