

医療法人社団 幸悠会 女性活躍推進の行動計画

各職種の労働者に占める女性労働者の割合の低い職種の是正を図るため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間： 令和8年4月1日 ～ 令和10年3月31日

2. 当法人の課題

課題：当法人は医療機関として女性職員の割合が74.3%、女性管理職の割合が54.5%と女性の活躍が目立つ職場であり、女性活躍推進法の目標を達成している職場であるが、各職種に占める女性職員の割合に不均衡な職種がある。

3. 目標

1. 各職種の中で女性職員の割合が少ない職種について女性割合を50%とする。
2. 法人役員（理事）の女性登用を図る（計画期間中に30%を目標とする）。

4. 取組内容

【取組1】

これまで女性職員が少なかった職種や部署に女性を積極的に配置する。

- 令和8年4月～男女の配置で偏りがある職種や部署の洗い出しを始める。
- 令和8年11月～女性が少ない職種に女性を採用するための課題点を分析する。
- 令和8年12月～女性が少ない職種の応募を増やすため、広報活動を検討する。
- 令和9年1月～ 男女の配置で偏りがある部署の均衡を図るために病院・施設間の人事異動を検討する。
- 令和10年4月～ 実際に採用や人事異動を行って、定期的なフォローアップを実施する。

【取組2】

「育児・介護休業法」の改正に対応した法人内体制の整備を行い、男性職員が育児休業を取得しやすい雇用環境の整備を図る。**(2年間のうち3名達成目標)**

- 令和8年4月～「改正育児・介護休業法」の施行にともない法人内体制の整備を図る。

《重点項目》

- ①妊娠・出産の申出をした職員に対する個別周知・取得意向確認の措置を講じる。
- ②育児休業を取得しやすい雇用環境の整備を図る。
- ③**男性職員の育児休業(特に出産時育児休業)の周知と意向確認を行い取得の促進を図る。**
- ④**男性の平均育児休業取得率60%以上を目指す。**
- ⑤出産・子育てを通じて女性労働者が継続就業し、退職を経て再び職場に戻り活躍できる取組の実施