

社会医療法人大雄会 行動計画

<主旨>

女性職員に対して仕事における地位向上の機会を増やし、また女性職員のみならず男性職員も含めて仕事と子育ての両立を実現できる雇用環境を整備することにより、当会職員がその有する能力を更に発揮できる職場を実現するために本計画を策定する。

<計画期間>

令和7年4月1日から令和12年3月31日（5年間）

<目標>

目標 1 女性職員の平均勤続年数を現状より約 1.5 年(現状の約 15%増)延長させる。

《取り組み内容》

平均勤続年数は、男性職員に比べると女性職員の方が 1.5 年ほど短い。また職種によりばらつきもみられるため現状分析をした上で以下の施策を行う。

(参考) 令和6年度の実績 男性職員平均勤続年数 10.5 年、女性職員平均勤続年数 9.0 年

施策 平均勤続年数を目標値まで延ばすため、現状把握や過去数年間の退職者の離職理由等の詳細を分析し、具体的な取り組みを年度ごとに設定する。また、産業カウンセラーによる相談窓口を設置し離職防止につなげる。

《取り組みの実施期間》

- 令和7年5月～ 現状把握や過去数年間の退職者の離職理由等の分析を行う。
また、職種ごとに管理職より問題点を提起してもらう。
- 令和7年7月～ 会議等にて課題や問題点の共有を図り、具体的な取り組み内容を議論する。また、産業カウンセラーによる相談窓口を設置する。
- 令和7年8月～ 決定した具体的な取り組み内容を管理職向けに情報発信する。
社内イントラネット掲示板等を活用し、産業カウンセラーより定期的に情報発信してもらう。
- 令和8年4月～ 以後毎年、前年度実績より課題や問題点の共有を図り、具体的な取り組み内容を議論する。

目標 2 計画期間終了までに職員の育児休業の取得状況を次の水準以上にする。

男性職員・・・年間の取得人数 20人以上

女性職員・・・年間の取得率 95%以上

《取り組み内容》

女性職員の育児休業取得率は現時点でも十分高い水準となっているが、男性職員の育休取得人数はまだ少なく向上の余地がある。男性職員の育休取得人数を増やすために以下の施策を行う。

(参考) 令和6年度実績 男性職員育休取得人数 12名、女性職員育休取得率 93.1%

施策① 職員全体に対して、男性の育児休業制度が利用できることの啓蒙活動を継続する。

施策② 職場内で配偶者の出産予定がある男性職員に対して管理職が育児休業の取得を勧めることを促すように管理職向けの連絡会等で定期的に情報発信したり、動画も配信する。

《取り組みの実施期間》

令和7年4月～ 施策①・②に関して、啓蒙活動の具体的な内容を企画検討する。

令和7年5月～ 施策①・②に関して、啓蒙活動を開始する。
社内イントラネット掲示板等を活用し、定期的に情報発信する。
同様に管理職向けに情報発信や動画配信する。

令和8年4月～ 啓蒙活動を1年間実施したことにより当会内で育児休業取得実績について認知度が向上したかどうか検証する。

令和9年4月～ 各職場での男性職員及び女性職員の育児休業の取得実績について、イントラネット等で定期的に公表し、さらなる啓蒙活動を継続する。

令和7年3月28日 策定