

社会医療法人仁愛会 行動計画

(女性活躍推進法)

女性も男性も共に活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1.計画期間 平成30年4月1日 ～ 平成32年3月31日

2.当法人の課題

- (1) 特定の事業部門における女性管理職の割合が低い
- (2) 配偶者出産休暇、産前産後・育児休業中の給付制度、社保料免除等の情報提供が十分でない

3.目標と取組内容・実施時期

目標1：女性管理職比率の低い事業部門から、女性管理職を新規に1名登用する

<取組内容>

平成30年7月 人事考課における、男女別評価を分析して、女性にとって不利な到達目標や設定になっていないかを検証（昇進阻害要因か否かの判別）

平成31年7月 女性管理職比率の低い事業部所属の主任以上の女性職員へのヒアリング調査

平成31年10月 上記調査を基に昇進基準の見直し、男性も含めた昇進候補者の抽出

その他、管理職手前の男女職員共に、キャリア意識の醸成、管理職養成研修の実施を検討

目標2：配偶者出産休暇、男性の育児休業取得実績、産前産後・育児休業中の給付制度、社保料免除等の情報提供を年に3回以上行う

<取組内容>

平成30年4月 新入職員オリエンテーション時に制度内容周知の為の資料配布

平成30年5月 職員がすぐに情報を確認できる場所への掲示、および社内イントラでの周知

その他、年に数回開催される中途採用者向けの入職オリエンテーションでの情報提供を行う

【基礎項目】女性の活躍に関する状況把握

①採用した労働者に占める女性労働者の割合

全体	183名(中途採用者含む女性の採用者数)	÷	268名(直近事業年度採用者数)	×	100	=	68.3%
正職員	99名(中途採用者含む女性の採用者数)	÷	176名(直近事業年度採用者数)	×	100	=	56.3%
契約職員	23名(中途採用者含む女性の採用者数)	÷	25名(直近事業年度採用者数)	×	100	=	92.0%
パート職員	39名(中途採用者含む女性の採用者数)	÷	44名(直近事業年度採用者数)	×	100	=	88.6%

②男女の平均継続勤務年数の差異

全体	女性 6年9ヶ月	男性 5年7ヶ月	差異 1年2ヶ月
正職員	女性 6年5ヶ月	男性 5年9ヶ月	差異 0年8ヶ月
パート職員	女性 11年2ヶ月	男性 6年3か月	差異 4年11ヶ月

※期間の定めのない労働者及び勤続5年以上のパート職員を対象とした

③労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
残業時間合計(h)	5,927	6,429	5,743	6,254	5,935	4,997	4,620	4,920	3,890	5,743	6,032	7,729
対象労働者数(人)	1,303	1,304	1,296	1,285	1,282	1,281	1,268	1,265	1,269	1,257	1,252	1,248
平均残業時間(h)	4.5	4.9	4.4	4.9	4.6	3.9	3.6	3.9	3.1	4.6	4.8	6.2

※毎月勤労統計調査資料 平成27年4月～平成28年3月までを元に集計

④管理職に占める女性労働者の割合

$$30 \text{名(女性管理職数)} \div 97 \text{名(管理職数)} \times 100 = 30.9\%$$