

# 富田浜病院グループ 一般事業主行動計画

本行動計画は、富田浜病院グループ全職員の仕事と生活の両立、働きやすい環境の構築および女性がさらに活躍できる職場の実現を目的として策定したものです。

1. 計画期間 2022年4月1日～2025年3月31日

2. 当法人の男女の活躍状況（2022年2月実績）

① 女性の雇用割合・・・67.8%

② 年度内に採用した女性労働者割合・・・75.3%

③ 性別の平均勤続年数

	男性(m)	女性(f)	男女差(f-m)
正規雇用	10.6年	8.1年	▲2.5年
非正規雇用	5.1年	7.4年	+2.3年

④ 管理職等に占める女性労働者の登用割合

	女性登用割合
部長職等	44.4%
課長職	38.5%
全管理職	40.9%
係長等役職者	29.0%

（注）部長職等には、事務長・副部長・次長を含む。

3. 次世代育成支援対策

① 育児休暇を取得しやすい環境の整備

- ・ 育児短時間制度、時間休制度等の継続的な周知、及び職場復帰後のキャリアイメージ形成支援
- ・ 男性に対する育児休業制度の取得促進にかかる啓蒙

② 子育てを行う労働者の仕事と生活を両立支援するための環境の整備

- ・ 女性労働者の育成に関する計画的な研修の取り組み
- ・ 院内保育園の適正な運営及び教育・設備の充実
- ・ 子育てによる退職者の抑制および離職者を再雇用する環境の整備

#### 4. 女性活躍推進法に関する計画

- ① 役職者（部長・課長・係長）における各階層の女性登用率を40%以上とする。
- ② 院内保育園のさらなる活用により、入園待機による育児休暇の延長の発生を0件とする。

#### 5. 取組内容

当グループでは外部コンサルタントの指導の下、各職員のスキルアップ・マネジメント能力向上のための下記研修を計画的に実施することにより、男女の区別なく昇格意欲の喚起およびグループ内での一層の活躍推進を図ることとします。

##### ① 役職・等級別研修

…全正職員がそれぞれ年1回受講します。各役職・等級ごとに求められる職責遂行のために必要なスキル習得を目的とします。

（2022年度実施予定）管理職 2022年11月～2023年1月

監督職 2022年12月～2023年1月

一般職 2023年1月～3月

次年度以降も同様に実施する予定。

##### ② リーダー育成プログラム

…次世代のリーダーを目指す希望者が、1年間にわたり受講します。

研修を通じて、受講者のマネジメント能力及びコミュニケーションスキルの向上、ならびに部署の異なるメンバー同士の情報・課題認識の共有を図ります。

（2022年度実施予定）2022年1月開講分は、12月まで毎月実施。

2023年1月以降も同様に実施予定。

##### ③ 管理職育成プログラム

…すでに管理職として組織のマネジメントに携わっている者、およびこれから管理職を目指す者を対象とした半年間のプログラムです。一般的なMBA（経営学修士）取得プログラムと同水準の内容の研修を通じ、管理職として求められる思考スキルおよびマネジメント能力の習得を目的とします。

（2022年度実施予定）2022年11月より6カ月間、毎月実施予定。

（注）新型コロナウイルスによる感染拡大防止のため、各研修の開催日程については一部延期等の対応を取ることがあります。