

女性活躍推進事業主行動計画書（令和2年度版）

社会医療法人 青洲会

女性職員が活躍できる雇用環境を作ることにより、すべての女性職員がその能力を十分に発揮できるように次のような行動計画を策定します。

1. 計画期間 令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間

2. 当法人の課題

課題1：女性職員の在職割合が多い職場として、仕事と家事・子育て等、家庭との両立に障害となっている。（ワークライフバランス）

課題2：女性管理職（課長以上）に占める女性の割合が低く、又そこを目指す女性職員が少ない。
割合（男性：66% 女性：34%）

課題3：女性事務職員の勤続年数が男性に比べて短い。

平均勤続年数（男性：10年11カ月 女性：6年10カ月）

3. 目標

女性管理職全体のキャリアアップを計り、管理職（課長級以上）に占める女性割合を40%以上にする。
女性事務系職員の勤続年数を10年以上を目指す。

4. 取組内容と実施期間

取組1. 人事制度について、見直しを図る。

- 令和2年4月～ 現状の人事制度について職種（部門）ごとの評価を検証し、女性にとって不利な昇進基準となっていないか、男女公正な昇進基準となっているか精査し、必要に応じて評価基準の見直しを行う。
- 令和2年9月～ 見直しの結果をもとにした新人事制度の策定を行う。
新人事制度について、法人内への説明および周知をはかる。
- 令和3年4月～ 新人事制度本格運用開始、評価を行いながら運用継続。
→以後、継続実施する。

取組2. 次世代職員育成を目的とした男女職員対象のキャリア研修を実施する。

（青洲会キャリア開発研修センター事業）

- 令和2年4月～ 研修内容（プログラム）の検討・決定を行う。
- 平成29年6月～ 研修参加者の募集を行い研修を実施する。
→以後、継続実施する。（前期、後期各1回の年間2回）

取組3. 臨床心理士を雇用し「なんでも相談室」を設置し、職員相談支援体制を構築する。

- 令和2年4月～ 病院内に「なんでも相談室」を設置する。
職員向けの利用案内を行う。（メールおよび職員向け新聞にて周知）
相談内容：ワークライフバランスに関すること、メンタルヘルス関連、ハラスメント関連等柔軟に対応する。
→以後、継続的に見直しを行う。

（付則） この計画は、令和2年度版として施行する。ただし、内容に問題がない場合は次年度以降も計画を継続運用することとする。

★女性の活躍に関する情報公表★（2020.4.1から2020.3.31）

①採用した労働者に占める女性労働者の割合

2019.4.1から2020.3.31

	人数	構成比
男	66	29.9%
女	155	70.1%
合計	221	

	医師	看護部	コメディカル	介護職員	事務系その他
66	15	13	15	14	9
155	2	76	26	22	29
221	17	89	41	36	38
	88.2%	14.6%	36.6%	38.9%	23.7%
	11.8%	85.4%	63.4%	61.1%	76.3%

②男女の平均勤続年数の差異

2020.3.31現在

	人数	総勤続月数	平均勤続年数
男	388	36055	7年9ヶ月
女	875	75680	7年2ヶ月
合計	1263		7ヶ月

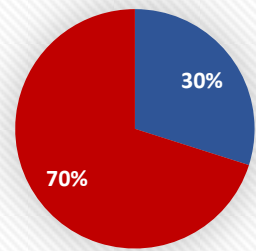
	医師	看護部	コメディカル	介護職員	事務系その他
	68	52	133	64	71
	7	425	155	160	128
	75	477	288	224	199
	6032ヶ月	4054ヶ月	12690ヶ月	4332ヶ月	8947ヶ月
	89ヶ月	78ヶ月	95ヶ月	68ヶ月	70ヶ月
	400ヶ月	38725ヶ月	13497ヶ月	14100ヶ月	8958ヶ月
	57ヶ月	91ヶ月	87ヶ月	88ヶ月	71ヶ月

③管理職に占める女性労働者の割合

2020.3.31現在

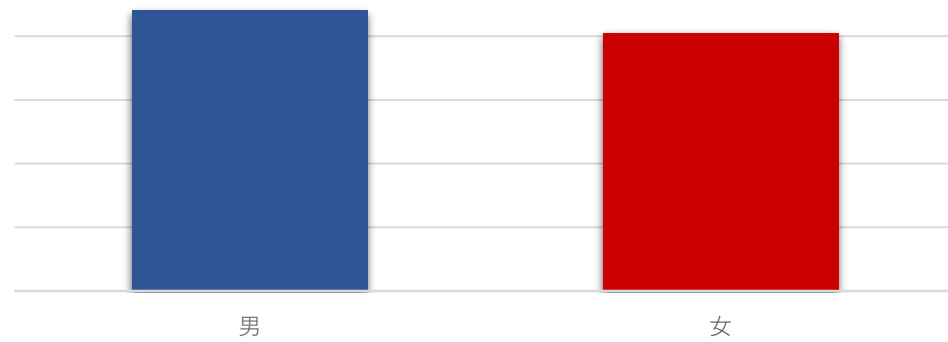
	人数	構成比
男	98	54.7%
女	81	45.3%
合計	179	

①採用した労働者に占める女性労働者の割合

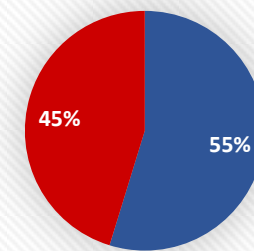


■男 ■女

②男女の平均継続勤務年数の差異



③管理職に占める女性労働者の割合



■男 ■女