

## 医療法人正和会 一般事業主行動計画

職員が自らの能力を十分に発揮でき、私生活の充実を図れるよう、年次有給休暇の取得促進を図ることで個々の生活や家族との時間を確保できる職場環境を整える。

また、管理職登用において女性割合を増やす方針や目標の設定を行い、男女公正な昇進基準を検討する。

1. 計画期間 令和4年1月1日～令和6年12月31日までの3年間

2. 内 容

次世代法・女性活躍推進法に基づく目標内容

**目標1 管理職（課長級以上）に占める女性割合を25%以上にする。**

<取組内容>

- 令和4年 1月～ 各部署で人事評価方法についての要望・疑問点について調査
- 令和4年 4月～ 調査結果を基に評価方法の研修を行う
- 令和5年 2月～ 職種ごとに男女別評価を検証し、男女公正な昇進基準となっているか精査し、必要に応じて新たな評価基準を検討する。
- 令和5年 10月～ 新しい評価基準にて試行開始。課題の検証。
- 令和6年 4月～ 新しい評価基準に基づく評価を本格実施。

**目標2 男性の育児休業取得人数を3名以上にする。**

<取組内容>

- 令和4年 1月～ 各種制度についてリストアップを行う。
- 令和4年 2月～ 職員のニーズを把握する（聴き取り、アンケート等）
- 令和4年 4月～ 育児休業に係るパンフレット等の作成・配布
- 令和4年 10月～ 事務長会議等で管理者へ向けて、制度の理解を深めてもらう。  
社内報・社内研修にて周知を行う。
- 令和5年以降 育児休業等の制度について社内研修を継続的に行う。

**目標3：子どもが保護者の働く姿を見る機会を提供する**

<対策>

令和4年7月～ 各地区にある事業所の訪問を企画し、より多くの子ども達が保護者の働く姿を見る機会を提供する。

**目標4：産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育休中の社会保険料免除など制度の周知や情報提供を行う**

<対策・取組内容>

令和4年 4月～ 出産・育児に係る制度等についてまとめる

令和4年 10月～ 制度に関するパンフレット等の作成

令和4年 10月～ 制度に関する説明を社内報に掲載し社員・管理職へ周知を図る。

令和5年 1月～ 産前休暇前の面談時にパンフレットの配布、各種制度の説明を行う。