

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2年4月1日から令和7年3月31日（5年間）

<目標>

目標 1 一般職の内、3 等級から 4 等級への昇格者の割合の男女差を計画期間終了までに 2% 以内にする。

《取り組み内容》

医師職以外の職種において、一般職は人事評価結果のみによって昇格が決定する。今回の行動計画では、一般職で一番人数が多い 3 等級において人事評価結果の性別による格差を無くすために以下の施策を行う。

（参考）令和元年度の実績では医師職以外の職種の一般職 3 等級における昇格者の割合は、男性が女性より 4% 程度大きい。

施策 人事評価において性別等の能力以外の要素によって評価にバイアスがかかることがあってはならないということを当会全体のコンセンサスとするよう啓蒙活動を行う。

《取り組みの実施期間》

令和2年4月～ 施策に関して、啓蒙活動の具体的な内容を企画検討する。

令和2年5月～ 人事評価の実施期間に合わせて、啓蒙活動を開始する。

令和2年7月～ 人事評価の結果を分析し、次回の啓蒙活動における重点項目を検討する。

令和3年3月～ 以後毎年、4月からの人事評価が開始する前の3月に啓蒙活動を繰り返し実施する。また、人事評価後に結果を分析し啓蒙活動の内容を改善する。

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 10人以上

女性職員・・・年間の取得率 90%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) 令和元年度実績 男性職員育休取得人数 3名、女性職員育休取得率 82.2%

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行う。

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する。

《取り組みの実施期間》

令和2年4月～ 施策①に関して、啓蒙活動の具体的な内容を企画検討する。

令和2年5月～ 施策①に関して、啓蒙活動を開始する。
定期的に刊行される社内報等を活用し、定期的に情報発信する。

令和3年4月～ 施策①を1年間実施したことにより当会内で男性育休取得について認知度が向上した段階で、施策②を開始する。

令和4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することにより、取得のインセンティブとする。

令和2年3月30日 策定(変更)