医療法人耕仁会　行動計画

耕仁会職員が、仕事と子育てを両立させることができ、働きやすい職場環境をつくり、職員個々がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

１．計画期間：　**2022 年 4 月 1 日　～　2027 年 3 月 31 日**

２．内　　容：

目標１：仕事と子育てを両立でき、職員全員が働きやすい環境をつくれるよう、逐次就業規則の改正を図り、職場勤務環境の整備を行なう。

《対策》: 耕仁会全就業規則の見直し/子育て世代が利用できる社宅の整備

目標２：育児休業制度の趣旨を全職員に周知徹底するとともに、基準を満たす者について、申し出やすい職場勤務環境を確立する。

《対策》: 男性の育児休業取得の推進（期間中に 1 人以上)、また制度に関する研修会を年 1 回以上実施する。

目標３：事業所内保育施設「どんぐり保育室」を充実させる。

《対策》: 多職種が多様な働き方ができるよう柔軟な運営を継続する。夜勤や早出、遅出などなど不規則な勤務への対応や不就労日も利用できることなどを内外に周知する。

目標４：ワークライフバランスを推奨し残業削減、有休取得促進を図る。

《対策》: 有給休暇取得率を常時把握し、法人全体で取得率 70%以上を維持する。またノー残業デイを実施し残業を削減する。

目標５：子どもが保護者である職員の働いているところを実際に見ることができる制度をつくり、実施する。

《対策》: 保育室等関連部署と協力し、「子ども参観日」を試行する。

医療法人耕仁会　行動計画

女性が管理職として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：　**令和６年４月１日　～　令和10年３月31日**

２．当法人の課題：

①正規雇用の労働者の割合が女性の方が低い（男性74.2%＞女性68.4%）

②時間外労働において個人差、部門差が大きい。

３．目標

・女性労働者の正規雇用の割合を70%以上にする。

・個人・部門ごとの残業時間の差を縮める（月30時間以上の残業をなくす）

４．取組内容と実施時期

取組１：短時間勤務制度などを活用し、正規雇用への転換を進める。

●令和６年４月～　年１人以上は非正規雇用職員を正規雇用へ転換する。

取組２：各部門の残業時間を適正に把握し、削減に努める。

●令和６年４月～　月30時間以上の残業がある職員を毎月５人以下にする。

●令和８年４月～　月30時間以上の残業がある職員をゼロにする。

医療法人耕仁会

女性の活躍に関する状況把握、課題分析

【男女の平均継続勤務年数の差異（2023 年 3 月現在)】

	男性	女性
全労働者	８.４年	８.６年
正規職員	８.４年	８.５年
有期契約職員（5 年以上）	１３．７年	１４．４年

【男女の賃金の差異　対象期間　2022 年 4 月 1 日～2023 年 3 月 31 日】

（全労働者）　73.3%

（うち正規雇用労働者）　74.1%

（うち非正規雇用労働者）　85.3%

（全労働者（医師を除く））　90.1%

（注釈・説明）

賃金の高い医師の内、男性の占める割合が 100%のため賃金差異が大きく、医師を除く全労働者における賃金差異は 90.1%である。