

女性活躍推進法

医療法人菊野会 行動計画（女性活躍推進法）

女性活躍推進法に基づき、下記のとおり行動計画を策定する。

1. 計画期間： 2022年4月1日 ～ 2025年3月31日（3年間）

2. 当会の課題

課題：看護職の管理者を除く、他職種的女性管理職が若干少ない。

	全体	介護系職	診療系職	リハビリ系職	事務系職	看護職
看護職を除く女性管理職（A）	2(A)	1	0	1	0	6
看護職を除く全管理者数（B）	17(B)	2	1	10	4	7
管理職に占める女性労働者の割合 (A/B)	11.7%	50.0%	0.0%	10.0%	0.0%	86%

※管理職は（課長級以上の役職者）

※看護職（看護師）は7名中6名が女性管理職です。

※介護系職（介護職・介護福祉士・介護支援専門員・ソーシャルワーカー・看護助手を含む）

※診療系職（医師・薬剤師・診療放射線技師・管理栄養士・臨床検査技師を含む）

※リハビリ系職（PT・OT・ST・マッサージ師・心理士・保育士を含む）

3. 目標と取組内容・実施時期

目標①：看護職を除く他職種的女性管理職を11%から20%を目指す。

※水準達成の目安の値は20%以上とされる。（女性の割合）

※現状と比べて新たに2名以上の女性管理職任命が必要。

【取組内容】

取組：人材育成・昇格・経営意識の改革・各種制度の活用推進

- 2022年4月 ～ ・今後の部署管理の向上をはかると同時に、次世代の人材育成とリーダー育成の必要性を説いていく。
- 2023年4月 ～ ・役職者の責任と義務を明確にして、業務分担や役職昇進を検討し、女性の活躍を推進する。

■検討事項

- ・各種会議・勉強会などの女性参加の推進。
- ・女性が育児・介護その他の要因に影響することなく、安心して働けるように各種制度の活用や各種ハラスメント問題の整備を強化する。

目標②：有給休暇取得率を66%以上にする。2019年度（コロナ禍前66%）の水準を目指す。

※2020年度の有給休暇取得率は56%。2021年12月時点は53%。

【取組内容】

取組：コロナ禍による病気や予防休暇、育児・介護とは別に、個々の心身のリフレッシュ休暇を促進する。

- 2022年4月～ ・法人内回覧で定期的に全職員へ案内する。
(有給休暇5日取得義務の促進も併せて取り組む)

4. 情報公表項目

採用した労働者に占める女性労働者の割合(2020年度採用数)

		全体	看護職	介護系職	診療系職	リハビリ系職	事務系職
直近事業年度の女性の採用者数	(A)	35	13	11	2	6	2
直近事業年度の採用者数	(B)	47	13	12	7	10	5
採用した労働者に占める女性労働者の割合	(A/B)	74.5%	100.0%	91.7%	28.6%	60.0%	40.0%

※採用者数には、中途採用者数を含みます。

※水準達成の目安の値は20%以上とされている。

2022年2月1日時点で1年以上勤務している職員を対象とした平均勤続年数

		全体	看護職	介護系職	診療系職	リハビリ系職	事務系職
女性の平均継続勤務年数	(A)	10.1	12.9	10.4	9.4	5.3	12.5
男性の平均継続勤務年数	(B)	11.2	4.0	11.0	17.4	11.1	12.7
男女の平均継続勤務年数の差異	(A/B)	90.2%	322.5%	94.5%	54.0%	47.7%	98.4%

※水準達成の目安の値は70%以上とされている。

管理職に占める女性労働者の割合

		全体
女性の管理職数	(A)	8
管理職数	(B)	24
管理職に占める女性労働者の割合	(A/B)	33.3%

※管理職とは、「課長以上の役職者」にある労働者の合計を指します。

※水準達成の目安の値は20%以上とされている。