

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

当法人の女性職員全員が仕事と生活の調和を図りつつ、その能力を十分発揮し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して推進していく。

1. 計画期間 2020年4月1日～2024年3月31日までの5年間

2. 当法人の課題

- (1) 当法人の業種の特性として従業員全体の内、女性従業員の占める割合は約87%と圧倒的に女性従業員が多い。一方で、女性のライフイベント等による退職者も少なくなく、特に30歳代の女性の退職者の割合が全体の退職者の約43%を占め、その内勤続年数3年未満の退職率は66%と定着前の退職の割合が高いことが明らかになった。退職理由としては、出産・育児・介護、次いで転職となっている。2019年度の当法人の女性従業員の平均継続勤続年数は7.2年（参考：医療機関の看護師の平均勤続年数8.3年）^(※)であり、また当法人に従事する従業員の年齢構成も高くなってきていることから、今後質の高い医療サービスを安定的に提供していくには、退職率の高い30歳代の女性従業員の定着率を高め、平均継続勤続年数を少しでも延長させる必要がある。(※) 出典
「平成30年厚生労働省 賃金構造基本統計調査報告書」
- (2) 女性従業員の管理職登用は積極的になされているが、次世代層で管理職を積極的に目指そうとしている従業員が必ずしも多くない実態がある。

3. 取組み内容と実施時期

目標1：女性従業員の平均継続勤続年数を現状より約1年（現状の約15%増）延長させる。

<取組内容>

- 2020年10月 出産・育児を契機とした退職理由が正規、非正規を合わせて18.2%と高めのため、同一労働、同一賃金の観点からも、所属長に対し非正規職員も含めた育児休業取得促進のための説明会を実施し、職場の理解を高める。
- 2020年12月 2020年4月改定導入した人事制度の管理職向け説明会を実施し、育児休業、短時間勤務の職員に対する公平な人事考課を可能とする。
- 2021年度 キャリアアップのための転職も高い割合で見られることから、法人内で横断的にスキルアップ可能な研修体系や外部医療関連機関等との人材交流等を検討し構築する。
- 2022年度 2021年度に構築した研修体系の内容を実施し、女性職員の定着率を検証する。

目標 2： 女性従業員における管理職の割合を現状の約 2%（約 6 名）増とする。

<取組内容>

- 2020 年 8 月 次期管理職候補として位置づけられている新 2 等級の職員に対して研修を実施し、当法人として求められている管理職像や求められる役割等の理解を向上させる。
- 2021 年度 次期管理職候補者をサポートするための「メンター制度」の導入のため、モデルケースを法人内で試験的に実施する。
- 2022 年度 2021 年度のモデルケースの効果検証を行い、メンター制度の導入可能性を判断し、可能であれば導入開始する。

以上