

# 医療法人長晴会 行動計画

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい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. 令和4年4月1日～令和9年3月31日までの5年間

2.内容

目標1:育児休業を取得しやすくし、職場復帰しやすい環境整備を行う。

<対策>

- 令和4年4月～ 新入社員への調査、検討開始
- 令和4年6月～ 制度に関するパンフレットの作成及び社員への周知

目標2:男性の育児休業取得を促進するため、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>

- 令和4年4月～ 社員への調査、検討開始
- 令和4年6月～ 制度に関するパンフレットの作成及び社員への周知

目標3:有期契約労働者を含む全社員の年次有給休暇の取得日数を1人当たり、平均年間7日以上とする。

<対策>

- 令和4年4月～ 年次有給休暇の取得状況を把握する。
- 令和4年6月～ 年次有給休暇の取得計画を策定する。

# 女性活躍推進法に基づく 医療法人長晴会 行動計画

女性の管理職を増やし、女性が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4年4月1日～令和9年3月31日までの5年間

2.当法人の課題 女性職員の比率に比べて女性の管理職比率が低い  
管理職を目指す女性職員が少ない

## 2.目標

管理職(セクション長)に占める女性職員の割合を全職員の男女比と同程度(7名以上)となるようにする。

## <対策>

- 令和4年 4月～ 女性活躍推進に関するパンフレットの配布等社員への周知
- 令和4年 7月～ 人事評価について男女公平な評価基準になっているかの再確認  
及び必要に応じて基準の見直し
- 令和4年 7月～ 昇進基準の再確認及び、必要に応じて基準の見直し
- 令和5年 4月～ 新しい評価基準と昇進基準で評価を行うとともに、認識を揃えるため  
評価者(セクション長)へ周知する
- 基準の再確認及び見直しを定期的に行う。