

■女性活躍推進法に基づく行動計画

1.計画期限 2022年9月1日～2027年3月31日

2.目標

目標1 管理職に占める女性労働者の割合：53.3%（現在53.3%を維持する）

女性従業員の配置・育成・教育に関する仕組みを構築し女性従業員が能動的に職場で活躍できる環境を熟成する。

以下（1）から（4）については、2022年9月1日から取組を始めます。

（取組内容）

- （1）積極的で公正な育成、評価を実現すべく、ヒヤリングを実施し、実現性のある仕組みを構築。
- （2）毎年職種別に研修を通じた従業員同士の交流の機会を設定し、情報共有とネットワークの熟成を実施。
- （3）教育、研修体系を構築し、これに基づく研修カリキュラムを掲示し、キャリアアップをイメージしやすい形態を形成する。
- （4）自立的な学習意欲を定着化すべく、当院が提供する学習ツールを周知し、利用を促進。

目標2 男女の平均継続年数の差異：男女とも5年継続50%（現在男性3年1か月、女性2年11か月）

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67.6%と女性が多い職場ではあるが、平均勤務年数は男性よりも短い結果となる。

男女の平均勤務年数の差異を無くし男女とも5年継続50%以上にする。

以下（1）から（3）については、2022年9月1日から取組を始めます。

（取組内容）

- （1）入職者のメンタルケア、具体的には全ての職員への1年に2回の個別面談。
- （2）教育の充実。

キャリアアップのための転職も高い割合でみられることから、スキルアップ可能な研修体系を検討し構築する。

- （3）柔軟な働き方を可能とする仕組みや制度の新設・改正等を行う。

- ・育児・介護関係制度に関する制度の周知と意識啓発の実施。
- ・育児休業及び介護休業からの復職者に対し、人事担当者による面談を実施。