

社会医療法人社団 愛有会 久米川病院 行動計画

女性が就業継続し、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する。

1 計画期間 2021年4月1日～2026年3月31日

2 当院の課題

女性の採用や管理職は多いが、就業継続が困難となっている

- ・ 女性労働者数に対する女性管理者数の割合が低い
- ・ 採用人数より離職人数の方が上回っており、職場風土が悪くなっている
- ・ 勤続10年程度の職員が少なく、キャリアアップ育成を行いきにくい
- ・ 仕事の効率や成果に応じた公正な評価・処遇が確立していない

3 定量的目標

・ 男性の平均勤続勤務年数に対する女性の平均勤続年数割合を80%以上とする

・ 女性管理職の割合を50%以上とする

4 取組内容

・ 柔軟な働き方を選択した職員(非常勤職員含む)に対応したキャリアアッププランやキャリア形成の構築

2021年4月～ 個々の職員への意識調査とキャリアアッププランを本人と上司で作成
職員が参加可能なキャリアアップ研修等への参加を直属上司より促す
定期的な評価・見直し・検討の実施

・ チーム内の業務状況の情報共有／上司による業務の優先順位付けや業務分担の見直し等のマネジメントの徹底

2021年4月～ 部署毎の業務状況の把握・分析の実施。課題の明確化。
業務状況の見直し、運用ルールや進捗状況の評価。各部署へフィードバック対象となる部署全体での積極的な取り組み実施。

・ 仕事の効率や成果に応じた公正な評価・処遇体系を整備し、評価制度・賃金制度を改定

2021年4月～ 人事評価制度における課題の洗い出し
評価制度の見直し・周知

・ 職場環境・風土の改善

2021年4月～ 離職要因及び防止のための徹底的な洗い出しと職員アンケートの実施。
取組みプランの具体的内容の構築と周知

社会医療法人社団 愛有会 三愛病院 行動計画

女性が就業継続し、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する。

1. 計画期間

2021年4月1日～2026年3月31日

2. 当院の課題

もともと女性が多い業界であり多くの女性が活躍している。但し、管理職・役員に占める女性の割合が低い

3. 定量的目標

女性役員の割合を40%以上（1名以上）にする（現状1名中1名が男性）
管理職の割合を50%に近づける（現状38.5%）

4. 取り組み内容

多くの女性が活躍している為、特別に女性を対象ということではないが、人事考課の見直し、人事考課に則した研修により管理職者を育成していく

- ・2021年度上期：人事考課の見直し
- ・2021年度下期：見直した人事考課に則した評価の実施
- ・2021年度上期：人事考課に準拠した管理職登用研修の準備
- ・2021年度下期：管理職登用研修の実施

愛有会 男女の賃金差（2022年度）

※医師を含む全労働者を対象

| 全労働者 | |
|--------|-------|
| 女性賃金割合 | 45.4% |

| うち正規雇用労働者 | |
|-----------|-------|
| 女性賃金割合 | 45.4% |

| うち非正規雇用労働者 | |
|------------|-------|
| 女性賃金割合 | 42.0% |