

# 医療法人真生会 行動計画

医療・介護の現場で働く職員が仕事と子育てを両立させることができ、すべての職員がその能力を十分に発揮できるよう、次のように行動計画を策定し、仕事と生活の調和がとれた働きやすい雇用環境の整備を行う。

1. 計画期間 令和8年4月1日から令和13年3月31日

## 2. 当院の課題

令和7年10月現在において課長職以上の管理職における女性の割合は産業別の平均水準を下回っている。この水準を改善すべく、女性活躍を推進するための各項目についてそれぞれ継続して取り組む。

また、女性の育児休業取得率は高水準(90%以上)で、男性の育児休業制度の認知度が上昇している。引き続き、職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土づくりが必要である。

## 3. 目標

- (1) 課長職以上の管理職における女性の割合を30%以上にする。
- (2) 女性職員の育児休業取得率90%以上を維持する。また、男性職員に対し育児休業制度を周知し、育児休業取得率アップを図る。

## 4. 取組内容と実施時期

取組1：男女ともに管理職への意欲向上を図り、中長期的な女性管理職比率の向上を目的として、職位別の研修を実施する。

<対策>

- 令和8年4・7・10月 主任会合（主任・副主任対象）
- 令和8年5・8・11月 課長以上会合（課長以上対象）
- 令和8年6・9・12月 職員幸福会合（管理職・一般職員有志対象）
- 令和9年1月 主任会合（主任・副主任対象）
- 令和9年2月 課長以上会合（課長以上対象）
- 令和9年3月 職員幸福会合（管理職・一般職員有志対象）

取組2：育児休業の制度等について職員に周知し、男女ともに各種制度の利用を促進する。

<対策>

- 令和8年4月～
  - 1 子育て期職員対象として制度等の説明・問い合わせに対応する。（随時）
  - 2 法人内グループウェア（グループセッション）を活用し、育児休業の制度等について全職員に周知する。
  - 3 男性の育児休業対象者及び所属長に育児休業の制度等を周知し、意向確認する。