

女性活躍推進事業主行動計画書（令和 7 年度版）

社会医療法人 青洲会

女性職員が活躍できる雇用環境を作ることにより、すべての女性職員がその能力を十分に 発揮できるように次のような行動計画を策定します。

1. 計画期間 令和 7 年 4 月 1 日から令和 1 2 年 3 月 3 1 日までの 5 年間

2. 当法人の課題

課題 1：女性職員の在職割合が多い職場として、仕事と家事・子育て等、家庭との両立に障害となっている。（ワークライフバランス）

課題 2：女性管理職（課長以上）に占める女性の割合が低く、又そこを目指す女性職員が少ない。
割合（男性：67.0% 女性：33.0%）

課題 3：女性事務職員の勤続年数が男性に比べて短い。
平均勤続年数（男性：11年11カ月 女性：8年5カ月）

3. 目 標

目標 1：女性職員が働きやすい職場づくりを推進する。（健康優良法人認定取得および継続）

目標 2：女性管理職全体のキャリアアップを計り、管理職(課長級以上)に占める女性割合を
35.0%以上にする。

目標 3：女性事務系職員の勤続年数を 10 年以上を目指す。

4. 取組内容と実施期間

目標 1：女性職員が働きやすい職場づくりを推進する。（健康優良法人認定取得および継続）

【目標 1 に対する取り組み内容】

取組 1. 健康経営優良法人認定取得および継続をはかる。

- 令和 7 年 4 月～法人に設置された勤務環境改善支援センター運営委員会が推進役となり、健康経営優良法人認定取得項目について評価および改善活動を実施。
- 令和 7 年 10 月～健康経営優良法人 2026 の申請を行う。
- 令和 8 年 4 月～健康経営優良法人認定取得後に継続的に業務改善活動を実施し、女性が働きやすい職場づくりを推進する。

取組 2. 健康経営優良法人認定取得および継続をはかる。

- 令和 6 年度～年次有給休暇取得方法を法人全体で見直し時間年次有給休暇取得を可能とすることで女性が働きやすくワークライフバランスの整った職場づくりを行う。
- 令和 7 年度以降～継続実施

目標 2：女性管理職全体のキャリアアップを計り、管理職(課長級以上)に占める女性割合を
35.0%以上にする。

【目標 2 に対する取り組み内容】

取組 1. 人事制度について、見直しを図る。

- 令和 7 年 4 月～現状の人事制度について見直しを行った結果を検証し、女性にとって不利な昇進基準となっていないか、男女公正な昇進基準となっているか精査する。

人事評価ナビゲーターを活用した目標管理面接を実施。

- 令和8年4月～目標管理面接の実施結果を評価し適切に人事評価が実施されているか否か評価を行い
新人事制度導入について検討を行う。

新人事制度導入決定の場合は、法人内への説明および周知をはかる。

- 令和9年4月～新人事制度本格運用開始、評価を行いながら運用継続。
→以後、継続実施する。

取組2. 次世代職員育成を目的とした男女職員対象のキャリア研修・情報伝達を実施する。
(青洲会キャリア開発研修センター事業)

- 令和7年4月～研修内容(プログラム)・情報伝達内容の検討・決定を行う。
- 平成7年6月～職員を対象とした研修や情報伝達(職員向け新聞等の活用)を実施する。
→以後、継続実施する。(年間1回以上)

目標3: 女性事務系職員の勤続年数を10年以上を目指す。

【目標3に対する取り組み内容】

取組1. 臨床心理士を雇用し「サカナノココロ相談室」を設置し、職員相談支援体制を構築する。

- 令和7年4月～法人内に設置した「サカナノココロ相談室」の活用を強化する。
職員向けの利用案内を行う。(メールおよび職員向け新聞にて周知)
相談内容: ワークライフバランスに関すること、メンタルヘルス関連、ハラスメント
関連等柔軟に対応する。
→以後、継続的に見直しを行う。

(付則) この計画は、令和7年度版として施行する。ただし、内容に問題がない場合は次年度以降も
計画を継続運用することとする。