

社会医療法人岡本病院（財団）
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

男女ともに全社員が活躍できる雇用環境の整備を行なうため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和 8 年 4 月 1 日から令和 13 年 3 月 31 日までの 5 年間

2. 当法人の課題

(1) 一部職種において、女性職員の平均勤続年数が男性職員に比べて短く、女性職員の定着に課題がある。

(2) 部署によって年次有給休暇の取得率が 80%を下回っており、職員のワーク・ライフ・バランスの確保が十分ではない。

3. 目標

目標 1

女性職員の平均勤続年数が男性職員を下回る職種について、女性職員の平均勤続年数を向上させ、男女差を縮小する。

目標 2

計画期間終了までに、全ての部署において年次有給休暇取得率 80%以上を達成する。

4. 取組内容及び実施時期

【目標 1：女性職員の平均勤続年数を向上させ男女差を 1 年未満にする】

令和 8 年度

- ・女性職員の勤続年数、離職理由及び育児・介護との両立状況について実態調査を実施する。
- ・部署別、職種別の離職状況を分析し、課題を把握する。

令和 9 年度

- ・育児休業取得者及び復職者に対する面談制度を充実させる。
- ・短時間勤務制度や両立支援制度の周知を強化する。

令和 10 年度

- ・上司とのキャリア面談を定期的実施する。

令和 11 年度

- ・離職要因の分析結果を踏まえ、職場環境改善施策を実施する。

令和 12 年度

- ・各種施策の効果を検証し、女性職員の定着状況及び平均勤続年数の改善状況を確認する。
- ・次期行動計画に向けた課題整理を行う。

【目標 2：年次有給休暇取得率の向上】

2026 年度より、有休休暇の取得状況管理を各所属管理職だけでなく人事部が積極的に介入し、四半期毎に取得状況による注意喚起および面談を行なう。

- 7 月 人事部が職員の有休取得状況を確認して、所属長へ報告、有休取得の促進に努めてもらう。
- 10 月 第二四半期の有休取得結果から、取得日数の少ない職員へ所属長が面談を行う。
- 1 月 第三四半期の有休取得結果から、取得日数の少ない職員と所属長に対し人事部が面談を行う。