

## 次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく

### 医療法人社団 創造会 行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2025年4月1日～2030年3月31日まで

2. 内容

目標1：計画期間における男性の平均育児休業取得率を60%以上とする。  
(過去3年平均56%)

<対策>

- 2025年 4月～ 当院で導入している人事・労務管理アプリケーション(SmartHR)に育児休業促進の動画を掲載する。  
男性も育児休業を取得しやすい環境づくりを行うため、研修等において周知を行う。
- 2025年 5月～ 男性用の育児休業パンフレットの作成を行う。

目標2：労働者の残業時間を月平均6時間以内とする。(継続)

<対策>

- 2025年 4月～ 全職員の時間外労働を適切に把握し、時間外労働の多い部署には上司に働きかけを行う。
- 2025年 4月～ 定時退社の呼びかけ、研修の際に時間外労働削減の啓発を行う。

目標3：男女共に平均勤続年数を10年以上とする。

<対策>

- 2025年 8月～ 各職員が自由に意見や希望を理事長へ直接申告できる自己申告制度を実施し、問題点を洗い出す。  
上記に基づき配置転換等を行い、業務の効率化を検討し、育休及び時短勤務の利用がしやすい環境づくりを行う。
- 2025年 10月～育児休業及び介護休業からの復職者に対し、上司による面談を実施する。

目標 4：管理職に占める女性労働者の割合を 60%以上にする。

<対策>

- 2025年 4月～ 職員が働き続けやすい環境を整備し、キャリア形成の為に時間を確保する。

情報公開（対象期間 2024.2.21～2025.2.20）

(1) 採用した労働者に占める女性労働者の割合

※非常勤職員含む

	全体	事務職	医師・看護	介護	技術職
期間中の女性の採用者数 (A)	59	5	35	9	10
期間中の採用者数 (B)	75	7	40	10	18
採用した労働者に占める女性労働者の割合	78.7%	71.4%	87.5%	90.0%	55.6%

(2) 男女の平均継続勤務年数の差異

※非常勤職員含む

	全体	事務職	医師・看護	介護	技術職
女性の平均勤続年数 (A)	10.2	10.2	11.06	10.1	8.52
男性の平均勤続年数 (B)	10.2	15.8	7.8	10.5	6.9
男女の平均勤続年数の差異	100.0%	64.6%	141.8%	96.2%	123.5%

(3) 管理職に占める女性労働者の割合

	全体
女性の管理職数 (A)	25
管理職数 (B)	46
管理職に占める女性労働者の割合	54.3%

(4) 男性の育児休業取得率

育児休業等をした男性労働者の数 3名

配偶者が出産した男性労働者の数 4名

育児休業取得率 75%