

医療法人至誠会行動計画

男女ともに全職員が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

2026年4月1日 ～ 2029年3月31日

2. 当院の課題

課題1：採用における男女の割合は66.6%と女性が多いが、管理職に占める女性割合が5割未満である。

(2026年3月時点 33.3%)

課題2：昨年度は男性・女性共に育児休業の取得率が100%であった為、計画期間中も引き続き100%を目指す。

課題3：医療業界は全体的に残業が多い傾向にあるが、医療法人至誠会でも例外では無く、特に看護部・介護部の
残業時間が全体の約8割を占めており大きな問題となっている。

課題4：前回の行動計画にて掲げていた職員一人当たりの有給休暇消化率を50%以上にするという目標を
達成出来た為、今後さらに60%以上を目指す。(2025年1月～12月:有給消化率 50.2%)

3. 目標と取り組み内容・実施時期

目標1	：	管理職（課長級以上）に占める女性割合を50%以上にする
------------	----------	------------------------------------

実施時期・取組内容

- 2026年4月～ 男女公正な昇進基準となっているか検証し、必要に応じて基準の見直しを行う。
- 2027年4月～ 管理職候補となる男女社員に対して管理職育成研修を実施する。

目標2	：	計画期間中の男性・女性の育児休暇取得率100%を目指す
------------	----------	------------------------------------

実施時期・取組内容

- 2026年5月～ 育児休業制度の内容や取得手続をまとめた案内資料を作成し、イントラネットへの掲載を行う。
- 2026年6月～ 各職場における休業者の業務カバー体制の検討(代替要員の確保、業務体制の見直し、複

目標 3 : 全社員の時間外・休日労働時間の計画期間内の平均が毎月 30 時間未満とする

実施時期・取組内容

- 2026 年 4 月～ 就業規則を変更し、時間外勤務は原則として指示、事前申請及び承認を得たものしか認めない。急変時対応等により事前申請が困難な場合は、事後速やかに申請を行う。
業務改善・労働衛生委員会等に議題として取り上げて貰い、残業の原因を取り除くと共に規則の遵守や残業時間を減らす取り組みを促す。
- 2027 年 4 月～ 残業時間が多い管理職とその部下全員に面談を実施し、残業時間を減らす取り組みを促す。

目標 4 : 職員一人当たりの有給休暇消化率を 60%以上にする

実施時期・取組内容

- 2026 年 4 月～ 管理監督者会議にて毎月の有休消化率をフィードバックする。
業務改善委員会に議題として取り上げて貰い、情報共有や有休の取得を促す。
- 2027 年 4 月～ 有給休暇の取得率が低い管理職とその部下全員に面談を実施し、休暇の取得を促進する。