

## 医療法人聖和錦秀会 行動計画

女性が管理職として活躍できる雇用環境の整備を行うため、また、男女共に長く勤められる職場環境を作るため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間： 令和3年4月1日 ～ 令和8年3月31日

2. 当法人の課題

< 阪和いずみ病院 >

課題1：一部の部署（職種）において、月平均残業時間数等が相対的に多い。

< 阪本病院 >

課題1：採用した労働者に占める女性の割合及び労働者に占める女性の割合がどちらも男性より高いにもかかわらず、男女別平均勤続年数は女性が短い。

課題2：採用した労働者に占める女性の割合及び労働者に占める女性の割合がどちらも男性より高いにもかかわらず、管理職に占める女性の割合が低い。

課題3：一部の部署（職種）において、月平均残業時間数等が相対的に多い。

3. 目標

< 阪和いずみ病院 >

(1) 男女別平均勤続年数を現状維持以上とする。

(2) 各部署（各職種）一人当たり月平均残業時間数等を10時間未満にする。

< 阪本病院 >

(1) 男女別平均勤続年数の差異を1年以内にする。

(2) 管理職区分（人事制度運用規程）に占める女性割合を50%にする。

(3) 各部署（各職種）一人当たり月平均残業時間数等を10時間未満にする。

4. 取組内容と実施時期

< 阪和いずみ病院 >

令和3年4月～ 労働条件を段階的に改善していき、職員の長期定着を図る。  
過重労働を防止する為、人員配置については施設基準等による法定数と実運用数が適正な均衡を保つよう常に注視する。

< 阪本病院 >

令和3年4月～令和4年3月 保育士確保困難により慢性的人手不足が続く院内託児所を全面業務委託に移行する等、子育て中の女性であっても働きやすい職場環境の基盤を安定化し、早期退職防止を図る。

令和3年4月～ キャリア育成において女性のマネージメント能力の涵養を図る為、目標管理制度（人事評価制度）による定期的な個別面談にて動機付けを行い、監督職への昇進昇格推薦が増えるよう次世代管理職候補の母集団を拡大していく。

令和3年4月～ 労働条件を段階的に改善していき、職員の長期定着を図る。過重労働を防止する為、人員配置については施設基準等による法定数と実運用数が適正な均衡を保つよう常に注視する。

【医療法人聖和錦秀会の女性の活躍推進に関する情報（令和元年度実績）】

①採用した労働者に占める女性労働者の割合

<阪和いずみ病院>

常勤 54.8% 非常勤 9.6% 全体 69.0%

<阪本病院>

常勤 50.0% 非常勤 0.0% 全体 27.3%

②管理職に占める女性労働者の割合

<阪和いずみ病院> 60.3%

<阪本病院> 39.1%

③男女の平均継続勤務年数の差異

<阪和いずみ病院>

女性 5.3年 男性 5.2年 差異 0.1年

<阪本病院>

女性 9.0年 男性 11.4年 差異 2.4年

④労働者の一月当たりの平均残業時間

<阪和いずみ病院> 1.95時間

<阪本病院> 4.43時間