

医療法人フジタ 女性活躍推進法に基づく行動計画

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第8条に基づき、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間 2024年 4月 1日 ～ 2027年 3月31日

2. 課題

①2024年4月現在において法人全体で男性管理職：43%、女性管理職：57%の割合である。しかしながら、老健フジタでは男性55% 女性45%、老健フジオカでは男性40% 女性：60%と事業所において多少ばらつきがある。

②当法人において、平均勤続年数が男性職員で6年、女性職員で10年である。常勤、非常勤を問わず、産休・育休制度がほぼ100%活用され、職場へ復帰している。結果として女性職員の定着率が高く、男性職員の定着率が低い。

2. 目標と取組内容・実施時期

目標1 各事業所の管理職の割合を男性職員40%、女性職員60%とする。

常勤職員全体で男性職員と女性職員の割合は32%：68%であるが、高齢者介護事業であるため、女性のきめ細かな視点からの介護を目指すためにも、女性管理者の割合を増やす。

2024年 5月～	女性管理職へのヒアリングの実施。女性管理職が抱える課題、家庭生活との両立するための課題等を把握・分析する。
2024年 10月～	管理職養成のための研修カリキュラム作成と外部研修の情報を収集する。
2025年 2月～	管理職候補の面談を実施し、選定を行う。
2025年 4月～	管理職候補者への研修会及び外部研修への積極的な参加の呼びかけを行う。
2025年 10月～	管理職候補者との今後のキャリアプランに関する面談を実施する。

目標2 男女とも平均勤続年数を10年以上とする。

育休・介護休業・看護休業制度について、特に男性職員への制度利用を促進し、職場定着を図る。また、働きやすい環境の整備を行い、家庭生活と両立できる雇用環境とする。

2024年 10月～	職員への育休・看護・介護休業制度に関する調査実施と分析を行う。
2025年 1月～	調査実施による分析結果から、制度の見直し作業を行う。
2025年 10月～	見直した制度を職員へ説明会を実施し周知を図るとともに運用を開始する。
2027年 3月	男女とも平均勤続年数を10年とする。