

目標 1

子育てと仕事を両立し、専門職としての自己啓発をすることで、キャリアアップに繋げ、日々生き生きと働き、管理職に占める女性労働者の割合 70%を目指す

目標 2

男性職員が育児休業を取得しやすい雇用環境整備を行い、男性職員の育児休業取得率 30%を目指す

〈対策〉

令和4年4月～

1. 育児・介護休業からの復職者を部下に持つ上司に対し、適切なマネジメント能力の育成を行う
2. 利用可能な両立支援制度に関し、労働者・管理職への周知徹底を行う。また、産休・介護休業取得申し出者に対し、所属長が今後のキャリア形成の聞き取りを行う
3. 看護部では、子育てをしながらでも上級ラダーを目指す事が出来るよう、各自の時間で研修受講が出来るようにする
4. トライアル期間として所定労働時間を 15 分早くし、短時間勤務の人がフル勤務の人と同じ位の役割が出来るようにする
5. 短時間勤務者への研修(キャリアアップ・意識改革)を定期的を実施する
6. 管理者を育てる為に、教育体制の構築、評価内容の見直しを行う
7. 男性職員向けの育児休業相談体制の整備や周知を行う

☆実績

「ママ用・パパ用：妊娠期から復帰後までの支援・手続きフロー」各部署へ配布・法人内イントラネットに掲載・院内職員用通路にも広報コーナーを設置しています。

【職員用通路の広報コーナー】



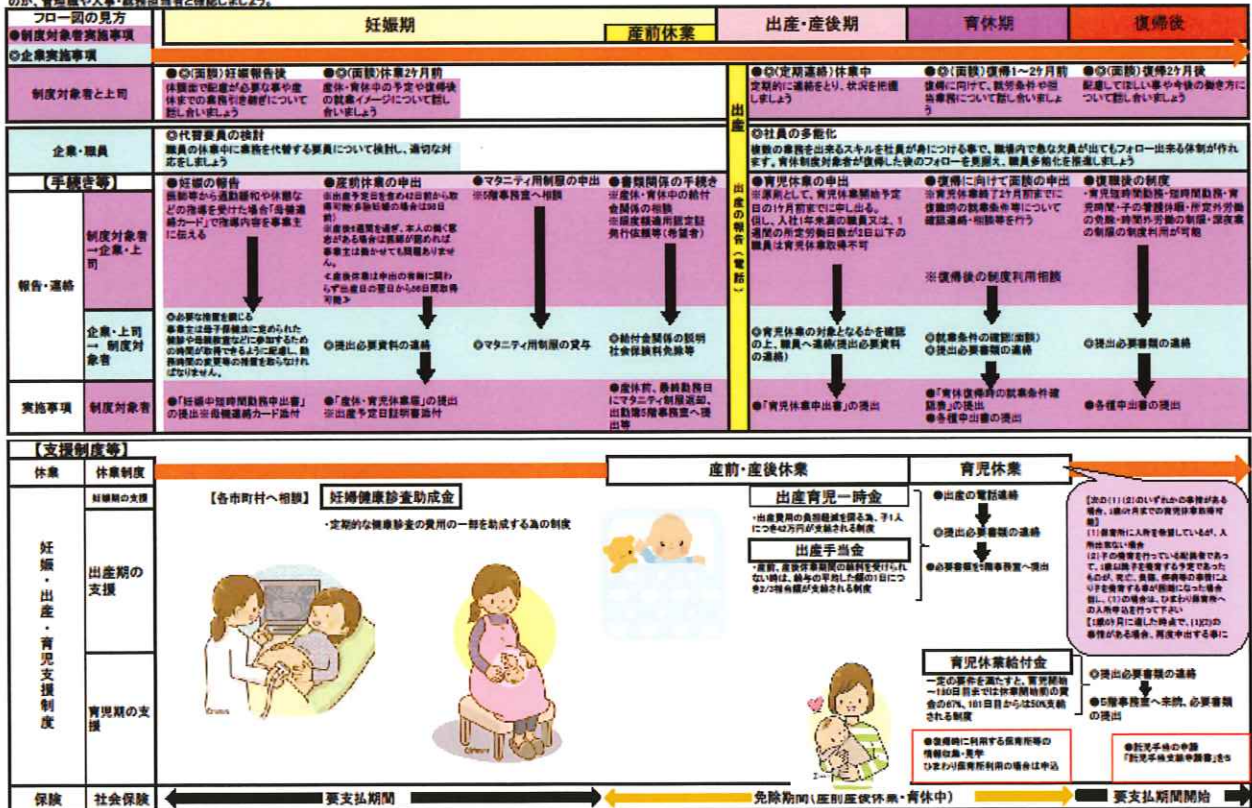
こちらのコーナーには
 ・次世代育成支援対策推進法
 &
 女性活躍推進法
 行動計画書
 ・年次有給休暇年間消化率・平均消化日数
 ・何でも相談窓口のご案内
 ・育児休業法に基づく諸制度
 ・院内託児所の園便り
 掲示しています

産休・育休前の職員には個別に「妊娠期から復帰後までの支援・手続きフロー」を配布し説明をしています。パパ用の「配偶者の妊娠期から復帰後までの支援・手続きフォロー」も作成し、配偶者の出産等の情報をキャッチしたら渡すようにしています。

「ママ用：妊娠期から復帰後までの支援・手続きフロー」

【ママ用】 妊娠期から復帰後までの支援・手続きフロー

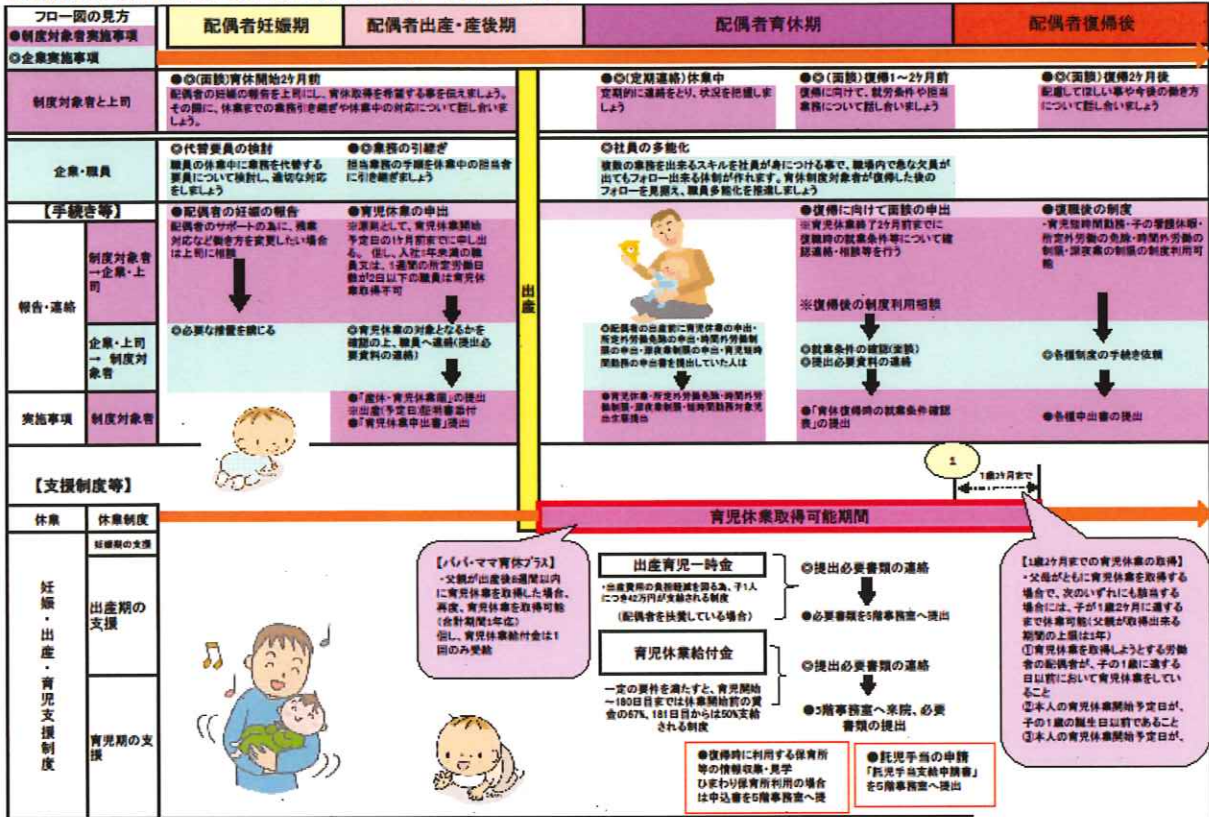
「仕事と育児の両立支援制度」に取り組むためには、まず、企業が人材の確保・育成の重要性を理解する事、職員に仕事と育児の両立のための制度を通知する事が大切です。制度利用予定者に対しては、復帰後までどんな手続き・支援があるのか、管理職や人事・総務担当者と相談しましょう。



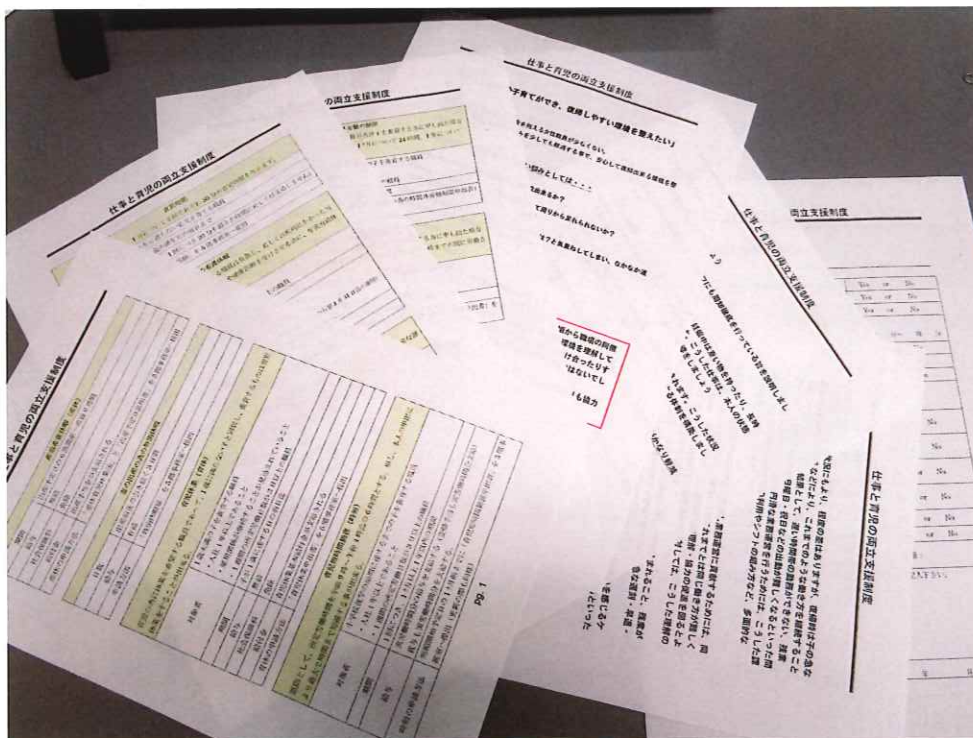
「パパ用：妊娠期から復帰後までの支援・手続きフロー」

【パパ用】配偶者の妊娠期から復帰後までの支援・手続きフロー

「仕事と育児の両立支援制度」に取り組む為には、まず、企業が人材の確保・育成の重要性を理解する事、職員に仕事と育児の両立の為の制度を通知する事が大切です。制度利用予定者に対しては、復帰後までどんな手続き・取り組むのが、管理職や人事・総務担当者と確認しましょう。



育児休業者には復帰前2ヶ月前に面談を行い、育児に関する各種制度の説明・院内託児所のご案内・復帰後支給の託児手当の説明・アンケート等を行い、育児休業者が復帰後の生活環境の変化に柔軟に対応でき、不安や悩みを少しでも解消出来るように努めています。



面談時の資料
育児に関する各種制度の説明

仕事と育児の両立支援制度

産休・育休復帰時の就業条件確認表

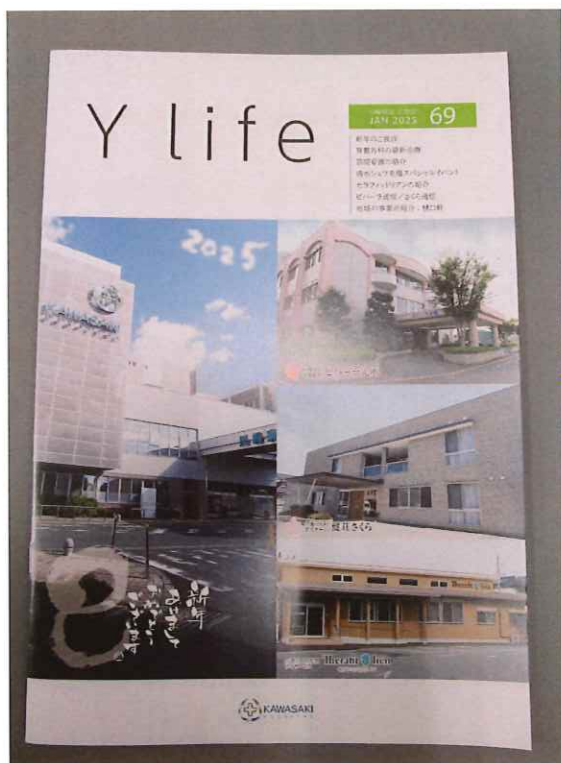
氏名 _____

Q.1	子供さんを託児所・保育園へ預けられましたか？	Yes or No
Q.2	病児保育の契約をしていますか？	Yes or No
Q.3	8時間勤務出来ますか？	Yes or No
Q.4	Q.3でNoとお答えの方は 何時から何時までの短時間勤務希望ですか？	時 分～ 時 分
Q.5	土曜日も出勤出来ますか？	Yes or No
Q.6	日祝日も出勤出来ますか？	Yes or No
Q.7	夜勤は出来ますか？	Yes or No
Q.8	Q.7でNoとお答えの方は いつ頃から夜勤可能ですか？	
Q.9	Q.7で、Yesとお答えの方は 土日祝日夜勤も出来ますか？	Yes or No
Q.10	早出業務は出来ますか？ (参考：看護部の早出時間＝7時～15時)	Yes or No
Q.11	遅出業務は出来ますか？ (参考：看護部の遅出時間＝10時～19時)	Yes or No
Q.12	職場復帰に関して、ご主人やご家族と復帰にむけての話し合いをしましたか？	Yes or No
Q.13	ご家族の協力体制はありますか？	Yes or No
Q.14	(看護部の方) 配属先の希望はありますか？	Yes or No
Q.15	Q.14で Yesとお答えの方は右にご記入下さい ※ご希望にお答え出来ない場合もあります	部署：

※他に、ご希望・心配な事・ご相談がありましたら、ご自由にご記入下さい。

出産日 年 月 日、復帰日 年 月 日

育休復帰者用のアンケート
復帰前約 2 ヶ月頃、面談する際に記入していただきます。
復帰後の働き方の希望を聞かせていただきます。
看護部は看護部長と教育担当師長とも面談します。



法人の広報誌です。
長期でお休みされている産休・育休取得者に郵送しています。
法人の情報提供と、法人を身近に感じ復帰しやすいように…

★休暇取得実績★

育児休業取得状況	
令和3年度	19人



育児休業取得状況	
令和4年度	31人
令和5年度	25人

男性職員 育児休業取得状況	
令和3年度	2人



男性職員 育児休業取得状況	
令和4年度	3人
令和5年度	2人

※令和5年度に子供が生まれた男性職員は2名
 ※男性育児休業の平均取得期間：34.5日

妻の出産休暇取得状況	
令和3年度	4人取得



妻の出産休暇取得状況	
令和4年度	7人取得
令和5年度	2人取得

子の看護休暇取得状況	
令和3年度	129人取得 1人当たり4.3日取得



子の看護休暇取得状況	
令和4年度	120人取得 1人当たり4.4日取得
令和5年度	110人取得 1人当たり5.1日取得

男性職員 子の看護休暇取得状況	
令和3年度	20人



男性職員 子の看護休暇取得状況	
令和4年度	22人
令和5年度	22人

男性の育業休暇取得促進について

男性職員のニーズの把握・検討を開始し、社員の働き方を見直し、もっと男性も子育てに関われるよう支援する為、妻の出産前後に出生時育児休業から育児休業までの緒制度を個別で面談を行っています。

キャリアアップに繋げる第一歩として

- ・令和5年度は3名の方がパートから正社員（40時間・無期雇用労働者）へ移行されました
- ・管理者を育てる為に、課長・主任対象に人事評価の仕方についての研修を行いました
- ・短時間勤務者への研修（キャリアアップ・意識改革）を行い、殆どの対象者が参加しました

令和6年2月現在

法人職員人数	
男性	103人
女性	425人



男女の割合	
男性	19.50%
女性	80.49%

管理職人数	
男性	10人
女性	19人



男女の割合	
男性	34.48%
女性	65.51%

女性人数が80.49%占めるが、女性管理職は65.51%と少ない

平均年齢
42.31歳



男女の平均年齢	
男性	39.86歳
女性	42.91歳

平均勤続年数
10年10ヶ月



男女の平均勤続年数	
男性	10年6ヶ月
女性	10年11ヶ月