

社会医療法人財団 董仙会

女性の職業生活における活躍の推進に関する行動計画

医療・介護の現場で働く職員が仕事と子育てを両立させることができ、すべての職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し、認定の取得を目指す。

1. 計画期間 2026年4月1日～2027年3月31日までの1年間

2. 当法人の課題

法人全体として女性の活躍は進んでいる。2026年2月現在において管理職全体における女性の割合が53.1%（昨年55.8%）となり、昨年比低下したものの、目標の50%以上は達成、引き続き高い数値を維持している。この水準を維持すべく、活躍を推進するため各項目についてそれぞれ継続して取り組む。

また、昨年目標の「男性の平均勤続年数に対する女性の平均勤続年数の割合100%以上を維持する。」については、男性の平均勤続年数が12.5年（昨年12.0年）となったのに対し、女性の勤続年数は13.9年（昨年13.5年）となり、両者とも年数が伸び、割合も111.2%と目標達成した。今後もこの水準維持に努める。

3. 目標

- ① 管理職全体における女性の割合を50.0%以上を維持する。
- ② 正職員における男性の平均勤続年数に対する女性の平均勤続年数の割合100%以上を維持する。

4 取組内容

取組①：人事考課における性差別意識排除の啓発

<対策>

- 2026年4月～ 新人事評価制度導入、人事考課開始（事前に人事考課指針を啓発）
- 2026年6月～ 人事考課結果のフィードバック（評価と結果）
- 2026年7月～ 役職者（人事評価者）を対象とした人事考課集合研修の実施

取組②：働き方、活躍の啓発

<対策>

- 2021年7月～ 定年制の廃止
- 2026年4月～ メンター制度の継続
- 2026年4月～ 有休5日完全取得やノー残業デーを職員に周知
- 2026年4月～ 365日24時間体制、遠隔産業医のメンタル相談制度の継続
- 2026年8月・1月 新役職者研修 時間外労働管理の適正について（2回/年）