

一般事業主行動計画策定・変更届

届出年月日 令和 4年 3月 14日

都道府県労働局長 殿

(ふりがな) いりょうほうじんしゃだんこうせいかいすずきびょういん
 一般事業主の氏名又は名称 医療法人社団浩生会スズキ病院

(ふりがな) すずき ひろゆき
 (法人の場合)代表者の氏名 鈴木 浩之

住 所 〒176-0006
 東京都練馬区栄町 7-1

電 話 番 号 03-3557-2001

一般事業主行動計画を (策定) 変更) したので、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第8条第1項又は第7項の規定に基づき、下記のとおり届け出ます。

記

1. 常時雇用する労働者の数 179人
 - 〔男性労働者の数 37人
 - 〔女性労働者の数 142人
2. 一般事業主行動計画を (策定) 変更) した日 令和 4年 3月 10日
3. 変更した場合の変更内容
 - ① 一般事業主行動計画の計画期間
 - ② 目標又は女性活躍推進対策の内容（既に都道府県労働局長に届け出た一般事業主行動計画策定・変更届の事項に変更を及ぼすような場合に限る。）
 - ③ その他
4. 一般事業主行動計画の計画期間 平成 (令和) 4年 4月 1日 ~ 令和 7年 3月 31日
5. 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法
 - ① 事業所内の見やすい場所への掲示
 - ② 書面の交付
 - ③ 電子メールの送信
 - ④ その他の周知方法
6. 一般事業主行動計画の外部への公表方法
 - ① インターネットの利用（女性の活躍推進企業データベース 自社のホームページ）その他（ ）
 - ② その他の公表方法
7. 女性の職業生活における活躍に関する情報の公表の方法
 - ① インターネットの利用（女性の活躍推進企業データベース 自社のホームページ）その他（ ）
 - ② その他の公表方法
8. 一般事業主行動計画を定める際に把握した女性の職業生活における活躍に関する状況の分析の概況
 - (1) 基礎項目の状況把握・分析の実施 (済)
 - (2) 選択項目の状況把握・分析の実施（把握した場合、その代表的なもののみを記載）
 （ 管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合 ）

一般事業主行動計画の担当部局名

(ふりがな)
担当者の氏名

総務課

むかい ありき
同 井 重紀

9. 達成しようとする目標及び取組の内容の概況（一般事業主行動計画を添付する場合は記載省略可）
 (1) 達成しようとする目標の内容（常時雇用する労働者数301人以上の事業主は、分類について下記の表の左欄の数字を記載。数値目標で代表的なもののみを記載。）

(i) 1つ目の達成しようとする目標の内容

分類	(・管理職に占める女性労働者の割合 (課長相当職) 7割以上を目指す。)
①			

(ii) 2つ目の達成しようとする目標の内容（常時雇用する労働者数301以上の事業主は必ず記載）

分類	()

表

達成しようとする目標に関する事項（分類）	達成しようとする目標に関連する項目
①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	<ul style="list-style-type: none"> ・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区) ・男女別の採用における競争倍率(区) ・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派) ・男女別の配置の状況(区) ・男女別の将来の育成を目的とした教育訓練の受講の状況(区) ・管理職及び男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識(区)(派：性別役割分担意識など職場風土等に関する意識) ・管理職に占める女性労働者の割合 ・各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合 ・男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合 ・男女の人事評価の結果における差異(区) ・セクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況(区)(派) ・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績(区)(派：雇入れの実績) ・男女別の再雇用又は中途採用の実績(区) ・男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績 ・非正社員の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況(区) ・男女の賃金の差異(区)
②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> ・男女の平均継続勤務年数の差異(区) ・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合(区) ・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(区) ・男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度(育児休業を除く。)の利用実績(区) ・男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績 ・労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間(健康管理時間)の状況 ・労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間(健康管理時間)の状況(区)(派) ・有給休暇取得率(区)

(2) 女性の活躍推進に関する取組の内容の概況

達成しようとする目標に関する事項 (分類)	女性の活躍推進に関する取組の内容として定めた事項 (例示)
採用に関する事項	<p>ア 採用選考基準や、その運用の見直し</p> <p>イ 女性が活躍できる職場であることについての求職者に向けた積極的広報</p> <p>ウ 一般職等の職務範囲の拡大・昇進の上限の見直し・処遇改善</p> <p>エ 一般職等から総合職等への転換制度の積極的な運用</p> <p>オ 育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者に対する再雇用の実施</p> <p>カ その他</p> <p>()</p>
継続就業・職場風土に関する事項	<p>ア 職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土づくりに向けた意識啓発</p> <p>イ 上司を通じた男性労働者の働き方の見直しなど育児参画の促進</p> <p>ウ 利用可能な両立支援制度に関する労働者・管理職への周知徹底</p> <p>エ 若手の労働者を対象とした仕事と家庭の両立を前提としたキャリアイメージ形成のための研修・説明会等の実施</p> <p>オ 育児休業からの復職者を部下に持つ上司に対する適切なマネジメント・育成等に関する研修等</p> <p>カ 短時間勤務制度・フレックスタイム制・在宅勤務・テレワーク等による柔軟な働き方の実現</p> <p>キ その他</p> <p>()</p>
長時間労働の是正に関する事項	<p>ア 組織のトップからの長時間労働是正に関する強いメッセージの発信</p> <p>イ 組織全体・部署ごとの数値目標の設定と徹底的なフォローアップ</p> <p>ウ 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価</p> <p>エ 管理職の人事評価における長時間労働是正・生産性向上に関する評価</p> <p>オ 労働者間の助け合いの好事例発表・評価等による互いに助け合う職場風土の醸成</p> <p>カ チーム内の業務状況の情報共有／上司による業務の優先順位付けや業務分担の見直し等のマネジメントの徹底</p> <p>キ その他</p> <p>()</p>
配置・育成・教育訓練に関する事項／評価・登用に関する事項	<p>ア 従来、男性労働者中心であった職場への女性労働者の配置拡大と、それによる多様な職務経験の付与</p> <p>イ 女性労働者の積極的・公正な育成・評価に向けた上司へのヒアリング</p> <p>ウ 若手に対する多様なロールモデル・多様なキャリアパス事例の紹介／ロールモデルとなる女性管理職と女性労働者との交流機会の設定等によるマッチング</p> <p>エ 職階等に応じた女性同士の交流機会の設定等によるネットワーク形成支援</p> <p>オ 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価による育児休業・短時間勤務等の利用に公平な評価の実施</p> <p>⑨ その他</p> <p>(新たに評価面の面談や研修等の導入。)</p>
多様なキャリアコースに関する事項	<p>ア 採用時の雇用管理区分にとらわれない活躍に向けたコース別雇用管理の見直し (コース区分の廃止・再編等)</p> <p>イ 一般職等の職務範囲の拡大・昇進の上限の見直し・処遇改善</p> <p>ウ 非正社員から正社員 (※) への転換制度の積極的運用</p> <p>エ 育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者に対する再雇用の実施</p> <p>オ その他</p> <p>()</p>

医療法人社団浩生会 浩生会スズキ病院 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 令和4年4月1日～令和7年3月31日までの 3年間

2. 当病院の課題

- ・当病院は既に正職員の75%を女性が占め活躍しているため、女性管理職者比率を上げていけるよう努力する。
- ・管理職の有給取得数が、当該所属部署の正職員の平均取得数と比べると比較的少ない傾向にあることから、管理職は業務が忙しく仕事と家庭の両立が難しいイメージがあり、特に家庭を持つ女性は昇進の意欲を持つ者が少ないのではないかと考える。

目標1：女性管理職者を増やし、管理職の男女比と全職員の男女比が同程度（6～7割）となるようにする。非正職員も平等に役職がつく機会を与える。

《実施期間・取り組み内容》

- 令和4年4月～ 管理職研修制度や試験・面接の機会を設けるなどして、男女、正職員・非正職員分け隔てなく管理職へステップアップできるための環境づくりを行う。
- 令和5年4月～ 上記で決定した事項を実施。
- 令和6年4月～ 前年度を振り返り、今後の課題や反省点などを話し合い、よりよい環境を整えていく。

目標2：管理職者が当該所属部署の正職員と同程度の有給を取得できるようにする。

《実施期間・取り組み内容》

- 令和4年4月～ 年度毎に管理職者の有給取得数と、当該所属部署の正職員の平均有給取得数を確認し比較をする。取得数が低い管理職者へ取得を促す。
- 令和6年4月～ 数年連続で所属部署の正職員の平均有給取得数より取得数が低い管理職者がいた場合、対策を検討する。（人事面談の機会を設けるなど）