

一体型一般事業主行動計画 (女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法)

医療法人社団新東京石心会は、職員が自らの意思によって継続して職業生活を営むことができるよう支援するとともに、仕事と生活の調和を図り、働きやすい職場環境を整備します。

これにより、すべての職員がその能力を十分に発揮し、安心して職務に専念できる環境づくりを推進するため、次のとおり一般事業主行動計画を策定します。

1. 計画期間

2026年4月1日から2031年3月31日まで(5年間)

2. 当法人の現状と課題

課題 1

従業員の女性比率は高いものの、部署によっては女性管理職の人数が少ない状況にあります。

課題 2

育児や介護と仕事の両立を支援する制度は整備されているものの、男性職員による育児休業や子の介護休暇の取得実績は十分とは言えず、制度の認知度向上や職場全体の理解促進が課題となっています。

課題 3

子育て等と仕事の両立を支援する職場風土が、必ずしも十分に浸透しているとは言えません。

課題 4

少子高齢化および人口減少の進行により、将来的な人材確保が一層困難になることが見込まれており、医療提供体制を安定的に維持するための人材育成および確保が重要な課題となっています。

3. 目標と取組内容

【目標1】

課題 1 への対応として、女性の管理職比率を 60%以上とします。(女性活躍推進法)

取組内容・実施時期

育成および評価に関する上司へのヒアリングや現状分析を実施し、課題に対する具体的な取組内容を検討します。

【目標 2】

課題 2 への対応として、男性職員の育児休業の取得を促進し、取得率を 30%以上とします。
(女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法)

取組内容・実施時期

育児休業および子の看護休暇に関する取得事例をまとめたパンフレット等を作成し、院内掲示や説明の機会を通じて周知を図るとともに、取得しやすい職場風土の醸成に努めます。

【目標 3】

課題 3 への対応として、労働者の月平均残業時間(休日出勤を含む)を 5 時間以上削減します。
(次世代育成支援対策推進法)

取組内容・実施時期

仕事と家庭の両方に向け、男女ともに職場・家庭の双方で活躍できる職場風土の醸成を目的として、イントラネット等を活用した意識啓発に取り組みます。

【目標 4】

課題 4 への対応として、若年者に対するインターンシップ等の就業機会を積極的に提供し、医療現場への理解促進と将来の人材確保につなげます。
(次世代育成支援対策推進法)

取組内容・実施時期

計画期間中、対象となる職種を段階的に拡大し、インターンシップ等の受け入れを 10 回以上実施することで、就業体験の機会を継続的に提供します。

4. 対象となる労働者数

常時雇用する労働者数:329 名(2026 年 1 月 1 日現在)

5. 公表方法

本行動計画は、医療法人社団新東京石心会のホームページに掲載し、公表する。