

社会医療法人康和会 札幌しらかば台病院 行動計画

女性活躍推進法に基づき、職員がその能力を十分に発揮し、仕事と生活の調和を図りながら活躍できる環境を整備するため、次のとおり一般事業行動計画を策定する。

1. 計画期間：令和 8 年 4 月 1 日～令和 13 年 3 月 31 日までの 5 年間

2. 当院の課題

課題 1 労働者全体に占める女性の割合（8 割）と比較すると、女性役員及び女性部長職の割合が 20%と低く、マネジメント層が男性中心となっている。

課題 2 女性職員の育児休業取得率は 100%かつ取得期間も 9 割が 10 ヶ月以上となっているが、男性職員の育児休業の取得率には年毎にばらつきがあり、取得期間も 6 割の職員が 1 ヶ月以下と短い。

3. 目標

1 役員・部長職に占める女性割合を 30%以上とする。

2 女性職員の育児休業取得率 100%を維持するとともに、男性職員の育児休業取得率 70%以上及び取得期間の長期化を目指す。

4. 取組内容と実施時期

取組 1：自己啓発・教育研修支援

令和 8 年 4 月～ 中堅職員を対象に、キャリア意識を醸成するための研修を実施する。

令和 8 年 4 月～ e-ラーニング等の活用による資格取得応援やお祝い制度等の自己啓発支援制度の周知を徹底し利用率の維持・向上を図る。

令和 9 年 4 月～ 部長職・課長職養成等を目的としたマネジメント研修を実施する。

取組 2：女性職員のキャリア継続支援の実施

令和 8 年 4 月～ 夜勤・土日祝日等の勤務に対応した事業所内保育園の安定運営を維持する。

令和 8 年 4 月～ 育児・介護に関する専門家への無料相談窓口や、各種お祝い制度等の両立支援制度を改めて周知徹底し、利用しやすい環境を整える。

取組 3：育児介護休業対象者へのフォローアップの充実

令和 8 年 4 月～ 男性職員に向けて、制度の個別周知や育児休業の取得パターンの事例紹介等を行い育児参画への意識向上に向けた支援を実施する。

令和 8 年 4 月～ 産休・育児休業前の制度説明等を充実させ、休業中の職員に対する定期的な情報発信等を継続して行い、円滑な職場復帰を支援する。

令和 9 年 4 月～ 部下から申し出があった際の対応や職場内の業務代替の進め方等について、管理職を対象とした研修を実施する。