

ダイワ会 行動計画

女性が管理職として活躍できる雇用環境の整備と共に全員が働きやすい環境を作ることによって、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する。

1 計画期間 令和2年4月1日 ～ 令和7年3月31日

2 当社の課題

①従来女性の多い病院(男女の人員割合男性 23%・女性 77%)ですが

管理職の割合は男性 67%女性 33%になっている。

②一部門の一部職員の残業が多い

(同じ業務でも事業所毎で平均残業量が大幅に違う)

3 目標と取組内容・実施時期

目標1 管理職(課長級以上)に占める女性割合を33%から40%台に。

<取組内容>

●令和2年4月～ 従来より各事業所の事務・総務部門に男性管理職しかいないので

なぜ女性の管理職が育たないか、問題点を整理・検討する。また女性職員に管理職への障害となる要因等のアンケートを実施する。

●令和4年4月～ 女性の占める割合が圧倒的に多い部門における管理職の数が少ない

ので、全体的バランスも考慮しつつ部門の構成等を見直す。

目標2 毎月の平均残業時間を2時間以下にする。

<取組内容>

●令和2年4月～ 所定外労働の現状を把握のため、各部門にアンケートを実施し、

業務の改善内容を検討する。

●令和2年6月～ 業務の効率化を実施し、各部門長と共に勤務調整等の相談に応じる。

●令和4年4月～ 平均残業時間の軽減がなされない部門についての人員構成等を見直す。