

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 2 日

鹿児島労働局長 殿

(ふりがな) イヨウホリジン ナンショウカイ

一般事業主の氏名又は名称 医療法人 南 洲 会

(ふりがな) ソノダ アキヒコ

(法人の場合) 代表者の氏名 園 田 昭 彦

住 所 いちき串木野市別府 3 9 9 4 - 5

電 話 番 号 0 9 9 6 - 3 2 - 0 0 5 1

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 1 2 2 人
 - 〔男性労働者の数 3 5 人
 - 〔女性労働者の数 8 7 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 2 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 3 1 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 ()
 - (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）

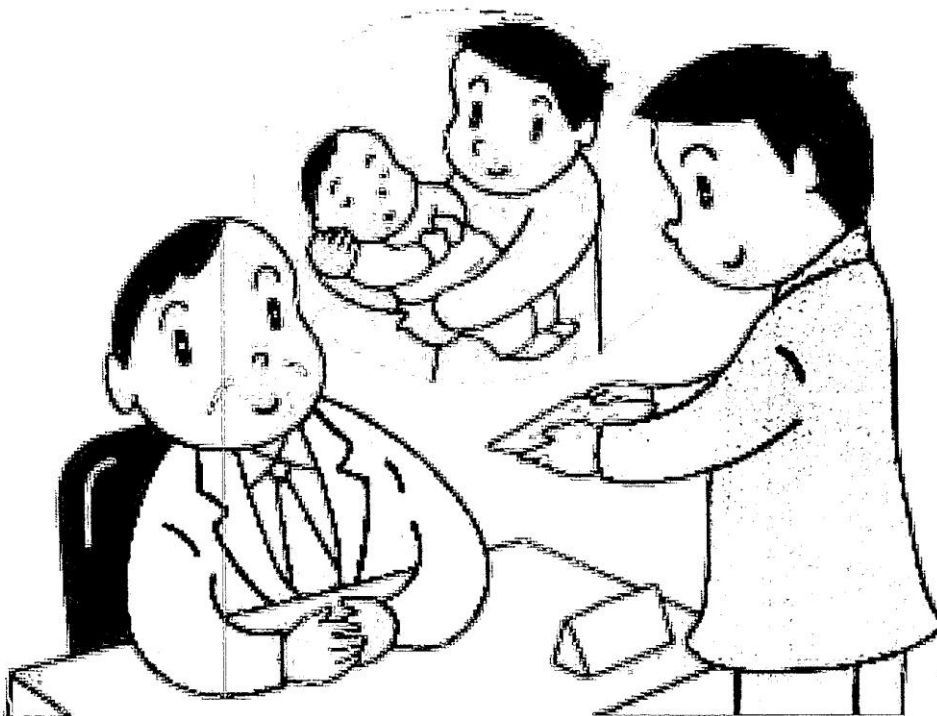
()

一般事業主行動計画の担当部局名	事務部
(ふりがな) 担当者の氏名	矢野 伊智朗

(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>① 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>① 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>⑦ 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>⑧ 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>カ その他</p> <p>()</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>⑨ 非正社員から正社員 (※) への転換制度の積極的運用</p> <p>⑩ 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>

パパ・家族のために「育児休暇」取
りましょう(° 〇°)



一般事業主行動計画と公表（２）

分析の結果、見つかった課題を改善するための施策「行動計画」としてまとめてます

当法人の課題

次世代法

直近事業年度に採用した労働者に占める女性労働者の割合は100%・労働者の男女比72%と高い、育児・子育て・介護世代の労働者も多く女性労働者の活躍しやすい環境作りが大切である。働き易い制度・規則はある程度整っているが、復帰後の教育制度の充実が必要である。

女性活躍推進法

女性管理職に占める割合は64%と高いが、仕事がプライベートに無理な負担をかけている。仕事と家庭の両立しながらキャリア形成を重ねる機会を持つことで、キャリアアップへの意欲向上など女性労働者のさらなる活動が期待できる。

計画期間 令和4年4月1日～令和7年3月31日

目標と対策

妊娠中の労働者及び子育て中労働者・介護中の労働者の仕事と家庭の両立を支援するための労働環境の整備

目標：男性の育児休業取得向上を目指す。（女性100%・男性病院規程の育児休業100%育児休業30%）

対策：上司からの勧め 令和4年4月1日より 配偶者出産特別休暇創設（令和4年4月1日）

職場全体で、男女問わず、育児・介護が取得しやすい環境作り。



パパ・家族のために「育児休暇」取
りましょう(° 〇°)

