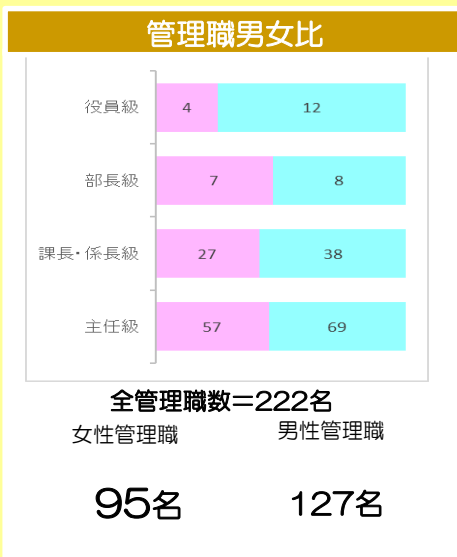
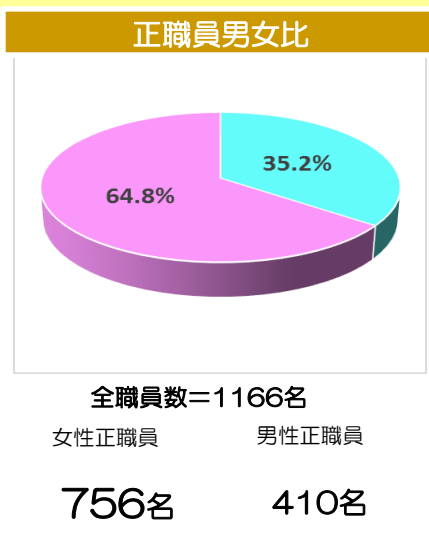
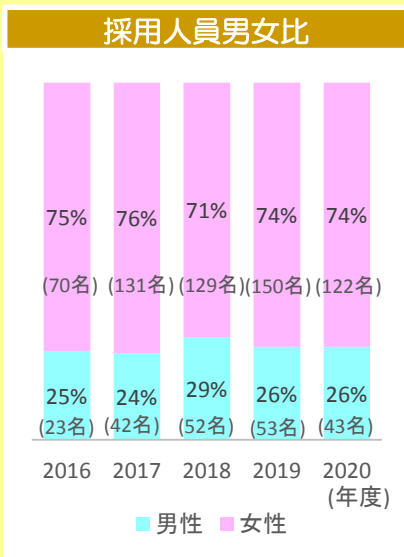


輝生会 女性職員の活躍 “One for all All for one”

「人間の尊厳の保持」を基本理念のひとつに掲げる輝生会は、患者さまは元より職員ひとりひとりを大切にします。チームワークが定着している組織だからこそできる「ひとは、みんなのために。みんなは、ひとりのために。」職員全員が同じ制服、お互いを「さん」づけて呼び合うことなど輝生会は男女ともに伸び伸び活躍できる職場です。豊かな教育の機会があり、昇級のチャンスに男女の差はありません。医療現場はもともと女性が多い職場ではありますが、輝生会は部長クラス、役職クラスにも男女の別なく登用されますので女性であっても積極的に組織運営に参画できます。

2021年4月1日資料によるグラフ



輝生会ママサポートシステム

輝生会では職員の皆様を人財（宝）と考えて、より働きやすい職場環境を目指したいと考えていますが、育児と仕事の両立はさまざまな課題が多く苦勞をされる場合もあると思います。

そこで、3歳未満児を育児する職員のために、より働きやすい職場環境となるよう仕事と育児両立のための仕組み作りに着手しています。その一環として「輝生会ママサポートシステム」を運用しています。

輝生会ママサポートのとりくみ



◇妊娠判明～産休取得までの時期(面談)

- ・きらきらママ手帳の配布
- ・ママサポートシステムの紹介
- ・育児環境のヒアリング
- ・保育園選びのアドバイスなど

◇月1回ニュースレターの発行

毎月ニュースレターを発行。2020年度は先輩パパママ職員に仕事と育児の両立のコツやおすすめの情報などのアンケートをとって紹介しました。



◇出産後 2か月後頃

- ・お誕生日おめでとうカード(郵送)



◇復職前 4か月

- ・保活状況の確認(アンケート郵送)

妊娠・出産・育児中スタッフの皆様へのサポートシステムを運用することで、早期から仕事と子育ての両立イメージを持っていただき悩みや不安を少なくするお手伝いをしたいと思っています。

女性活躍推進法に基づく行動計画

●計画期間：2021.4.1～2024.3.31

【女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供 <管理職に占める女性労働者の割合>】
2023年度までに、管理職に占める女性労働者の割合を段階的に約1割増やして50%とすることを目標とします。
【職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備 <有休消化率>】
当該年度付与の有給休暇に対して、当年度内の法人全職員の平均取得率を75%とすることを目標とします。

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画

●計画期間：2017.6.1～2022.6.30

【行動計画策定指針事項オ-③】
育児休業からの復職支援後、又は子育て中の女性労働者を対象にした能力向上のための取組、又はキャリア形成を支援するためのカウンセリング等の取組。