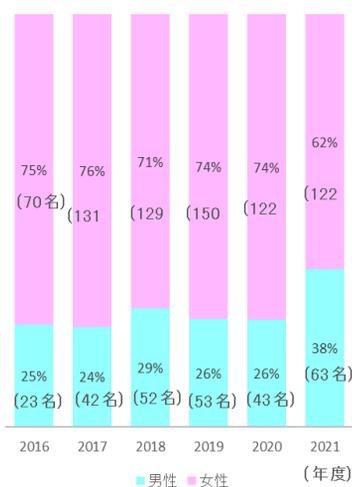


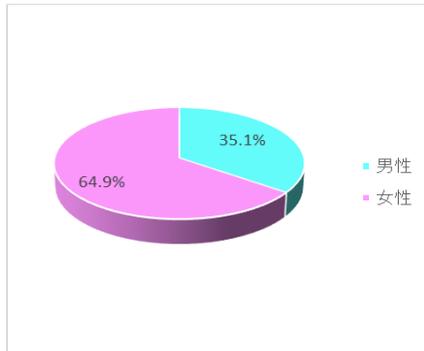
# 輝生会 女性職員の活躍 “One for all All for one”

「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」づけで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、女性ならではの視点も組織運営に活かしていけます。

### 採用人員男女比



### 正職員男女比



全職員数=1158名

女性正職員

752名

男性正職員

406名

### 管理職男女比



全管理職数=221名

女性管理職

90名

男性管理職

131名

## 輝生会における働きやすい職場を目指す取り組み

### ● 待遇への取り組み

輝生会では患者さま利用者さまへの待遇は当然ながら、職員間の待遇を大切にしています。忙しい時ほど、お互いを思いやる気持ちなど「私たちの約束：という待遇ルールブックを大切にしています。

### ● 時間外業務削減への取り組み

輝生会では時間外業務ZEROを掲げて毎月時間外業務時間の把握をしています。効率よく業務に取り組み、ワークライフバランスよくプライベートな時間も充実して過ごすことで、心身を整えて前向きに仕事に取り組んでいただきたい、と考えています。

### ● 職員満足度調査

輝生会では2年に一度、ESナビゲーターによる職員対象の調査を実施して職員満足度を調査しています。毎回、概ね高得点ですが、職員の要望に応えることができるよう組織体制や経営方針も検討を重ねています。

### ● 多様な職員相談窓口

輝生会では職員支援を目的な多様な窓口を設置しています。メンタルヘルスやハラスメントなど幅広い相談対応する内部職員相談室を始め、法人内関係者に知られることなく相談することができる外部電話カウンセリング窓口があります。さらに、ハラスメントについては外部カウンセラーとホットラインで申し出ることができるルートを設置するなど、職員が安心して働けるための多様な相談窓口を運用しています。ハラスメント対策として「しない、させない、させない」をモットーにして、ハラスメント教育を全職員へ実施しています。

### 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：2022.4.1～2027.3.31

【行動計画策定指針事項エ(ア)】  
男性の育児休業取得を促進するための措置の実施