

医療法人 昨雲会 行動計画

「次世代育成支援対策推進法」および「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成28年 4月 1日～平成31年 3月 31日までの 3年間

2. 当会の課題

課題1：採用における男女別競争倍率、男女の継続勤務年数に大きな差はみられない。また、管理職に占める男女の割合にも大きな差はみられないが、職種別にみると医療技術職および事務職において女性の管理職の割合がやや低い。

課題2：職種別の継続勤務年数をみると、医療技術職の継続勤務年数が他職種に比べて低い。

課題3：育児休業の取得状況をみると、男性職員は相変わらず実績がない。

課題4：同じく職種別に育児休業の取得状況をみると、事務職の取得率および取得日数が他職種に比べて低い。

3. 目標

目標1：有給休暇取得率60%とする。

※ 2015（H27）年度実績：50.84%

※ 2014（H26）年度実績：50.69%

目標2：育児・介護休業法における「子の看護休暇」および「介護休暇」について有給休暇扱いとする。

※「子の看護休暇」および「介護休暇」について平成31年4月までに、有給休暇扱いとする（現在は無給）。このことにより、当該休暇の取得を促す。

4. 取得内容と実施時期

取組1：人員配置・業務体制の見直し

※属人的な業務体制（各種委員会等も含む）の見直し・複数担当制やチーム全体で勤務時間内に業務を終了できるための労働者間の助け合いの取り組みや好事例の発表・評価等を行い、互いに助け合う業務カバー体制の構築・職場風土の醸成を図る。

※また、それにより有給休暇取得の促進・時間外労働の低減を図る。

- 平成28年10月～ 各部門でアイデア・工夫等についてディスカッションを行い、それを議事録形式にまとめ、管理者会議等で公表または配布するなど、様々な部門での取り組み事例の情報を共有する。
- 平成29年 3月～ 人事考課における各部門目標／所属組織目標にそれらを盛り込み、試行開始。検証を行う。
- 平成30年 3月～ 成果としてどう改善されたか、どのような問題点があったのか等を検証し、それを継続して繰り返してゆく。

取組2：労働基準法における「法定を超える制度」の導入

※出勤率にかかわらず年次有給休暇を最低10日は付与する制度を平成31年4月までに導入する。

（昨今、職員の高年齢化やストレス等に伴い病欠となる職員が急増しているため）

- 平成30年10月～ 職員からの意見、要望等の収集を行う。
- 平成31年 4月～ 制度の導入ならびにグループウェア、法人内広報誌等により職員への周知を行う。