

医療法人仁保病院 行動計画

職員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り、働きやすい雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和4年4月1日～令和9年3月31日までの 5年間

2. 内容

目標1：育児を積極的に行う男性「イクメン」を応援し、父親の積極的な家事・育児への参加と、子育て目的の休暇の取得促進を図る

【次世代育成支援対策推進法】

<対策>

- 令和4年 4月～ 男性職員に「イクメン」に対する意識調査を実施
- 令和4年 6月～ 意識調査に基づき今後の周知内容やその方法について検討
- 令和4年 8月～ 院内研修会等の時間を利用し全員に周知していく
- 令和5年 4月～ 対象となる男性職員に対し育児休業取得に関する情報提供

目標2：有給休暇取得率を病院全体で65.0%以上にする

(令和2年度取得率 59.5%)。

【次世代育成支援対策推進法】

<対策>

- 令和4年 4月～ 職員への現状周知 取得の少ない部署、職員の原因調査
- 令和4年 9月～ 有給休暇取得簿 各自に計画的取得計画の立案を要請
- 令和5年 4月～ 取得状況の確認と少ない職員への指導、勧奨
- 令和5年 9月 実績集計 運営会議へ上程し全職員へ通知 改善点の洗い出し
- 令和6年以降 取得状況確認しながら指導、勧奨し取得率向上を目指す

目標3：男女ともに平均勤続年数を共に3年以上伸ばす

(令和2年度実績 男 7.4年 女 10.9年)

【女性活躍推進法】

<対策>

- 令和4年 4月～ 組織アンケートを実施し「働く充実感」を調査
- 令和4年 5月～ 集計結果を病院幹部に報告、衛生委員会にも報告
- 令和4年 6月～ アンケートに基づき問題点の洗い出し
- 令和4年 8月～ 働きやすい職場作りに向けた検討委員会立ち上げ
- 令和5年以降 定期的にアンケートやヒアリングを実施し、仕事への充実度を検証しながら魅力ある職場環境を目指す

目標4：非正規職員から正職員への転換制度を積極的に運用し、3名以上を転換する 【女性活躍推進法】

<対策>

- 令和4年 4月～ 非正規職員に、正職員への転換制度を説明
- 令和4年 6月～ 非正規職員に、正職員への転換希望調査を実施
- 令和4年 8月～ 院内研修会等の時間を利用し周知
- 令和4年 8月～ 毎月発行する院内報に情報記事を掲載
- 令和4年 10月～ 対象となる非正規職員に対し説明会の実施
- 令和5年 4月～ 以後実績数値を公表し、その後の対応を検討していく

以上