

医療法人 信岡会 行動計画

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

女性の就業継続を促進し、さらに活躍できる職場環境を整備するため、次のような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. 当院の課題

- 管理職の業務量が多く、仕事と家庭の両立が難しいと考えられることから、管理職を希望する職員が少ない。
- 全体で見ると有給休暇の取得率は問題ないが、部門差、個人差がある。
- 月10時間以上残業する特定職員の業務偏り

3. 目標と取組内容・実施時期

目標 1

女性管理職が仕事と家庭の両立ができるように、院内設置の相談窓口を積極的に活用してもらい、部下の育成に努める。

<実施時期・取組内容>

- 2022年4月～ 各部署の管理職と面談及び相談窓口担当者からの声掛け等行う。
- 2023年4月～ 公正な昇進基準となっているか検証し、必要に応じて基準の見直しを行う。
- 2024年4月～ 管理者候補となる職員のリスト作成及び管理職の育成研修を実施する。

目標 2

全職員の有給休暇取得率を80%以上とし、毎月の残業時間が特定の人だけに偏らないようにする。

<対策>

- 2022年4月～ 各部署の管理職と面談し、消化率の部門差や個人差の原因を検証する。又、残業の多い職員の原因究明に努める。
- 2023年4月～ 有給休暇を取得しやすくするため、業務の削減案を検討する。担当業務が見える化し、業務の偏りを是正する。個々が責任感を持って働ける環境づくりに努める
- 2026年4月～ 有給休暇の取得が低い管理職とその部下全員に、総務課が個別面談を実施する。