

医療法人仁友会 南松山病院 行動計画

女性が就業継続し、管理職として活躍できる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 平成28年4月1日 ～ 平成33年3月31日

2. 当院の課題

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見られないが、管理職（課長級以上）に占める女性割合が低い

課題2：女性が配属されている部署に偏りがある

課題3：近年、入社2、3年で離職する女性が増加している

3. 目標

- ・管理職（課長級以上）に占める女性割合を40%以上にする
- ・各部門、職種における男女比の格差をなくす
- ・男女ともに職業生活と家庭生活の両立を支援するための雇用環境の整備を行う

4. 取組内容

管理職（課長級以上）登用において、評価基準の見直しを図る。

- ・平成28年7月～ 管理職（課長級以上）に占める女性の割合が低い部門、職種の評価基準について、男女公正な基準となっているか精査し、必要に応じて新しい評価基準を検討する。
- ・平成30年4月～ 新しい評価基準に基づく評価を実施。

これまで女性職員が少なかった部署等に女性を積極的に配置する

- ・平成28年4月～ 男女の配置で偏りがある部門、職種の洗い出しを行う。
- ・平成29年1月～ 募集方法等に課題がないかを検討する。
- ・平成29年4月～ 男女共に働きやすい職場であることについて、求職者に対して積極的な広報活動をする。（病院案内やホームページでの働きかけ等）
- ・平成29年4月～ 女性職員が4割未満の部門、職種について、積極的に女性を採用する。

労働者全体の長時間労働を削減し、有給休暇の取得を推進する

- ・各年4月～ 各部門、部署において年次有給休暇取得状況について現状を把握する。
- ・各年4月～ 年次有給休暇の計画的取得、管理職による率先取得の推進を行う。
- ・各年4月～ 各部署、職種について各月の長時間労働の状況を把握する。
- ・各年4月～ 特に長時間労働の多い部署、職種については、業務の優先順位付けや業務分担の見直し等の指導を行う。

平成 27 年 5 月 22 日

医療法人仁友会 南松山病院 行動計画

職員が仕事と子育ての両立がしやすくなるために、育児休業の支援のあり方を検討するとともに、すべての職員がその能力を十分に発揮出来るように、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成 27 年 6 月 1 日 ～ 平成 32 年 5 月 31 日までの 5 年間

2. 内容

○妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活の両立を支援するための雇用環境の整備

目標 1 : 計画期間内に育児休業の取得率を次の水準以上にする。

女性・・・取得率を 90%以上にする

男性・・・計画期間中に 1 人以上取得すること

<対策>

- ・平成 27 年 6 月～ 育児休業制度に関する資料を作成し職員に周知する。
- ・平成 27 年 11 月～ 育児休業制度の理解促進に努める。

○働き方の見直しに資する多様に労働条件の整備

目標 2 : 年次有給休暇の取得日数を 1 人当たり平均 5 日以上とする。

<対策>

- ・各年 3 月 年次有給休暇取得状況について現状を把握する。
- ・各年 4 月～ 各部署において年次有給休暇の取得計画を策定する。
- ・各年 5 月～ 幹部会等を通じて全員に周知し啓蒙を図る。