

医療法人耕仁会 行動計画

耕仁会職員が、仕事と子育てを両立させることができ、働きやすい職場環境をつくり、職員個々がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間： 平成 29 年 4 月 1 日 ～ 平成 34 年 3 月 31 日

2. 内 容：

目標 1：仕事と子育てを両立でき、職員全員が働きやすい環境をつくれるよう、逐次就業規則の改正を図り、職場勤務環境の整備を行なう。

《対策》：耕仁会全就業規則の見直し

目標 2：育児休業制度の趣旨を全職員に周知徹底するとともに、基準を満たす者について、申し出やすい職場勤務環境を確立する。

《対策》：男性の育児休業取得率向上、子の看護休暇の時間単位取得促進などを図るとともに、申し出やすい風土を醸成するための研修会を年 1 回以上実施する。

目標 3：院内保育施設「どんぐり保育室」を充実させる。

《対策》：多職種が多様な働き方ができるよう柔軟な運営を継続する。夜勤従事者など不規則な勤務への対応や不労日も利用できることなどを内外に周知する。

目標 4：ワークライフバランスを推奨し残業削減、有休取得促進を図る。

《対策》：有給休暇取得率を常時把握し、全職員が少なくとも年 5 日以上の有給休暇取得を義務化する。またノー残業デイを実施し残業を削減する。

目標 5：子どもが保護者である職員の働いているところを実際に見ることができる制度をつくり、実施する。

《対策》：保育室等関連部署と協力し、「子ども参観日」を試行する。

医療法人耕仁会 行動計画

女性が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 32 年 3 月 31 日

2. 当法人の課題：

採用における女性の割合、勤続勤務年数、管理職に占める女性の割合に差は見られないが、管理職として活躍するための研修機会の充実が必要。

3. 目標

- ・管理職向けの研修を毎年 2 回以上開催する。
- ・対象となる男女職員に対する管理職育成研修を開催する。

4. 取組内容と実施時期

取組 1：年 2 回、管理職研修を策定し、対象者の内 7 割以上が参加できるようにする。

- 平成 28 年 4 月～ 研修プログラムの検討、実施。
アンケート等を実施し、研修内容の充実を図る。
- 平成 29 年 4 月～ 実施状況の把握および効果を検証し、内容の充実を図る。

取組 2：管理職育成研修を開催する。

- 平成 28 年 4 月～ 研修プログラムの検討、実施。
アンケート等を実施し、研修内容の充実を図る。
- 平成 29 年 4 月～ 研修参加者に対する人事評価を元に、昇進人事を進める。

医療法人耕仁会
女性の活躍に関する情報公表（平成 29 年）

公表項目 継続就業・働き方改革における「男女の平均継続勤務年数の差異」

	男 性	女 性
全労働者	9.7 年	8.6 年
正規職員	8.9 年	7.6 年
有期契約職員（5年以上）	13.8 年	13.8 年