

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： 2022年4月1日 ～ 2027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/子育て世代が利用できる社宅の整備

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の推進（期間中に1人以上）、また制度に関する研修会を年1回以上実施する。

目標3：事業所内保育施設「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。夜勤や早出、遅出などなど不規則な勤務への対応や不就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、法人全体で取得率70%以上を維持する。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： **令和2年4月1日 ～ 令和6年3月31日**

2. 当法人の課題：

- ①採用において、女性の方が非正規の割合が大きく、管理職に占める割合が少ない。
- ②時間外労働において個人差、部門差が大きい。

3. 目標

- ・対象となる男女職員に対する管理職育成研修に年2人以上参加。
- ・1人当たりの平均残業時間を月6時間以下、標準偏差を9時間以下にする。

4. 取組内容と実施時期

取組1：管理職育成研修を開催する。

- 令和2年4月～ 現在一般職にある対象者を年2人以上管理職研修に参加させる。
- 令和4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。

取組2：各部門で残業時間を適正に把握し、削減に努める。

- 一人当たりの月平均残業時間6時間以下を維持する。
- 個人差/部門差を解消するため、役割分担を推進する。
(標準偏差9時間以下を維持する)

医療法人耕仁会
女性の活躍に関する状況把握、課題分析

男女の平均継続勤務年数の差異 (2020年2月現在)

	男 性	女 性
全労働者	8.8年	7.7年
正規職員	8.8年	7.7年
有期契約職員 (5年以上)	14.4年	15.2年