

次世代育成支援対策推進法に基づく
医療法人聖愛会行動計画

職員が仕事と子育てを両立させる事ができ、職員全員が働きやすい環境をつくることによって、すべての職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のような行動計画を策定する。

1 計画期間 2019年4月1日から2024年3月31日までの5年間

2 内容

計画期間内に、育児休業の取得状況を次の水準以上にする。

男性職員…期間内に1名以上取得すること。

女性職員…取得率を100%以上とすること。

「評価」 …男性職員については2名の取得があったが、女性職員の取得率は100%であった。

「対策」 …引き続き、男性職員の育児休業取得の促進に努めるほか、休業する職員を対象に月1回以上の事業所情報を提供、また復帰前には事前講習会を個別に開催する。

2024年3月までに、所定外労働を削減するため、1人平均月残業時間を2.0時間以内に設定する。(2019年2月1人平均残業時間6.1時間)

「評価」 …部署によっては2.0時間以内を達成しているが、人数の少ない部署など部署ごとの差が大きくなっている。

「対策」 …引き続き、ノー残業デーの実施等、診療会議などを通して管理職の研修及び院内掲示・朝礼等において、周知啓発を実施する。部署間の連携や業務の見直しなど組織的に検討していく。

2023年度末までに、年次有給休暇の取得率を、全体で1人平均80%以上に設定する。(2018年度取得率2019年2月末までで79.92%)

「評価」 …所定外労働と同様に、部署間の差が大きくなっている。

「対策」 …引き続き、管理職に対して計画的取得ができるよう周知啓発を行うと同時に、職員各人にも自発的に計画的取得出来るよう啓発する。

2023年度末までに、職員とその家族の為の親睦会・レクリエーションの実施、及び地域の子供・小学校との交流会の実施を、それぞれ年間2回実施できるよう企画運営する。

「評価」…毎年、福利厚生委員会主催で、いちご狩り・クリスマス祝会等年2回以上の職員と家族の交流会を開催する事ができた。地域の交流会についても、当会主催の夏祭りと秋の地方祭で2回の交流ができた。

「対策」…引き続き、福利厚生委員会への予算配分の強化、及び交流会のため地域との連携を深める。