

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい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 29 年 4 月 1 日～平成 32 年 3 月 31 日までの 3 年間

2. 内容

目標 1：妊娠中の女性社員の母性健康管理についてのパンフレットを新たに入職した社員に配布し、制度の周知を図る。

<対策>

- 平成 29 年度～31 年度 制度に関するパンフレットの配布、社内広報ネットワークなどによる社員への周知をさらに徹底する

目標 2：平成 32 年 3 月までに、小学校就学前の子を持つ社員が、希望する場合に利用できる短時間勤務制度の定着と、柔軟な適応制度を設計する。

<対策>

- 平成 29 年 4 月～平成 32 年 3 月
社内研修会などによる社員への周知
短時間勤務者の適応者増等による職員の充実を図る

目標 3：年次有給休暇の取得日数を部署ごとに平均年間付与日数の 55%以上とする。

<対策>

- 平成 28 年 3 月までにおいて、全体ではほぼ 50%となったがばらつきが多い。
- 平成 29 年 4 月～ 達成率の低い部署において年次有給休暇の取得計画を策定する
- 平成 30 年 4 月～ 計画的な取得に向けて更に管理職研修を計画期間中に 2 回行う
- 平成 31 年 4 月～ 社内広報ネットワークなどでさらなる啓蒙を行う
- 平成 32 年 3 月 制度の目標達成を図る

目標 4：地域において子供の健全育成のために、地域活動に貢献する

<対策>

- 平成 29 年 4 月～ 地域の小中学校主催行事、地域のお祭り・体育祭等の行事において、子供たちの安全確保のために医療機関としての協力をする

目標 5：残業時間を減らす。全社的には現状の 4 割以下を目指す。

<対策>

- 平成 28 年 12 月までで、最大 42 時間/月の者 2 名あり。
- 平成 29 年 4 月～ 残業時間の多い部署での IT 導入と人員補充を行い、2 割強削減。
- 平成 30 年 4 月～ 休日出勤や残業につながりやすい特定業務の見直しを行う
- 平成 31 年 4 月～ 全社的な業務改善のために組織相互間の業務協力・分担を行う
- 平成 32 年 3 月 制度の目標達成を図る