

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 令和2年 4月 1日～令和5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。（継続目標）

<対策>

- 令和2年度～令和4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：令和5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（実施例あり）と、柔軟な適応制度を設計する。

<対策>

- 令和2年4月～令和5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60%以上とする。

<対策>

- 平成31年4月までにおいて、全体ではほぼ51%となったが未だばらつきが多い。
- 令和2年 4月～ 達成率の低い部署8か所（31部署中、特に事務職および介護職）において年次有給休暇の取得計画を具体的に策定する
- 令和3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
- 令和4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
- 令和5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（継続実施中）

<対策>

- 令和2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>

- 令和1年11月で、減少傾向にあるが、医療事務主体に23～27時間/月の者5名あり。他はほとんど10時間以下となっている。
- 令和2年 4月～ 残業時間の多い部署でのIT導入と人員増による、2割強削減。
- 令和3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
- 令和4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
- 令和5年 3月 制度の目標達成を図る