

# 社会医療法人 青嵐会

## 行 動 計 画

職員が仕事と子育てを両立させることができ、職員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての社員がその能力を十分に発揮できるような雇用環境の整備を行うとともに、地域の次世代育成支援対策に貢献するため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成28年4月1日から平成31年3月31日までの5年間

2. 内容

### 目標1：当院の就業規則にある育児・介護制度等の利用促進を図る

#### 《対策》

- ・ 平成28年4月～育児・介護休業制度利用の実態把握
- ・ 平成29年4月～上記に基づく管理職に対しての報告、研修会実施
- ・ 平成30年4月～改善と継続

### 目標2：有給休暇取得促進ための措置の実施

#### 《対策》

- ・ 平成28年4月～職務別、職場別取得状況の調査に基づく  
改善策の検討
- ・ 平成29年4月～上記に基づく管理職に対しての報告、研修会実施
- ・ 平成30年4月～改善策の継続

### 目標3：若年者のインターンシップ受入によるキャリア計画の補助

#### 《対策》

- ・ 平成28年4月～学生の体験した感想及び意向調査、改善策検討
- ・ 平成29年4月～改善した新プログラムの導入・改善
- ・ 平成30年4月～受入の継続・促進

## 目標 4 : コメディカル部門の男女の勤続年数差の短縮（5 年以下） と管理職の育成

### 《課題》

- ・ 病院や介護施設という特性上、看護職・介護職・（医療）事務職などの女性職員は他業種に比べて多い。しかし一方で、コメディカルなどの技術職には女性職員が少ない部署がある。
- ・ コメディカル部門において、特に女性の次期管理職候補者となる適齢の職員が少なく、年齢が若く勤続年数が短い職員が多い。

### 《取組内容》

- ・ 平成 28 年 4 月～若手職員への研修や働き方に関するニーズの把握
- ・ 平成 29 年 4 月～管理職育成セミナーや女性向けキャリアアップセミナー等への参加の勧奨、結婚、妊娠・出産、育児等に対応した柔軟な勤務形態の検討
- ・ 平成 30 年 4 月～研修プログラムの作成、多様な勤務形態の導入

## 目標 5 : 3 人以上の準職員の正職員への登用に向けて

### 《課題》

- ・ 当院の準職員の定着率アップと待遇の改善を図らなければならない。

### 《取組内容》

- ・ 平成 28 年 4 月～準職員の男女別勤続年数、離職率、退職理由等を精査し、改善案を検討する。
- ・ 平成 29 年 4 月～準職員の就労環境の整備、準職員との面接、ヒアリングを行う
- ・ 平成 30 年 4 月～準職員のキャリアアップ形成のため研修等を実施する。