

令和3年4月1日

医療法人 光臨会 行動計画

職員が仕事と子育てを両立させることができ、働きやすい環境を作ることによって、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、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和3年4月1日 ～ 令和6年3月31日

2. 当法人の取組内容

当法人内で働く女性職員の割合は7割を超えることより、切れ目のない医療・介護を提供していくためには、意欲と能力のある女性職員の育成と登用が必要である。又、働きやすい職場環境を作るためには、時間外労働の削減を図っていく必要がある。

【 目標1 : 役職者(主任・係長以上)に占める女性職員の割合を50%以上にする 】(女性活躍推進法)

<取組内容>

- ・令和3年4月 ～ 適正な人事考課を行い、積極的な役職登用を行う。
- ・令和3年10月 ～ 役職・管理者候補者を対象とした管理者研修を定期的開催する。
- ・令和4年2月 ～ 管理者に対するヒアリングを行い、昇進・昇格人事について検討。
- ・令和4年10月 ～ 役職登用した職員を対象としたフォローアップ研修の定期開催。
- ・令和5年4月 ～ 役職への昇進・昇格の評価基準や運用、処遇の確認及び見直しを行い、キャリアプランの構築を目指す。

【 目標2 : 全職員の時間外(残業時間)を月平均20時間以内とする 】(次世代法)

<取組内容>

- ・令和3年4月 ～ 時間外労働の実態調査を行い、部署毎に問題点を洗い出し、それぞれ対策を検討、時間外労働削減に向けた指導を随時実施していく。
- ・令和3年8月 ～ ノー残業デーの定着に向けた指導を徹底。
必要人員確保に向けた柔軟な採用活動を展開する。
- ・令和4年1月 ～ 非常勤職員の正規職員への転換制度の積極的活用を図っていく。
- ・令和4年8月 ～ 職場環境調査により職員の時間外に対する意識調査等行っていく。
残業が一定時間数を超える職員との面談・指導を随時実施。
- ・令和5年1月 ～ IT化、AIを使った業務の効率化、合理化を進め業務負担軽減を図っていく。