

医療法人社団曙会 女性躍進推進法 行動計画

◆計画期間：平成28年4月1日～平成30年3月31日

◆数値目標：

- ①有給取得率の向上（取得率を70%にする）
- ②残業時間の短縮（月平均残業時間を8時間未満にする）
- ③女性の退職率の低下（年間8%未満にする）

◆取組目標

i) 女性が生き生きと活躍できるように採用面はじめ多様で柔軟な働き方を推進する。

そのためのハード面とソフト面の諸政策を実行する。

<採用面>：女性医師の採用を積極的に行う（全体の15%←現在11%）

再雇用制度の導入～育児・介護・転居等で退職した職員に対して（昨年比5%増）

女性が少ない部門等での採用育成（参照 放射線科2名/13名←現在1名）

<配置、育成面>：非正規職員の正社員化（看護師、夜勤者増へ）

院外の研修への参加(学会、研究会等も含めて)、院内での研修環境の整備（DVD

やインターネット環境でのイーランニング等）復職者・再雇用者への支援

キャリア形成の意識化と育成計画（各部署ごと）

ii) 業務改善を図りながら、労働時間の短縮と効率化を図り、残業の軽減、有給休暇の取得率の向上を実現する。

<定着、働き方>：保育園の充実（24H、日曜保育、学童保育等ハードとソフト面）

労働時間の短縮（残業の軽減 平均8時間未満へ←現在平均9.8時間/月）

管理職の残業の軽減、ノー残業DAYを週1で各部署が行う、

部署によってフレックスタイム制の導入

有給取得率の向上（取得率70%へ←現在病院全体で平均54%）

育休休暇の取得率（100%へ←現在100%）現状維持(平均300日)

労働条件の整備（退職率の低減 8%未満へ←現在11%）

iii) 仕事効率や生産性の視点を取り入れた公平な人事考課や評価処遇の体系化を図る

<評価、登用面>：管理職比率（80%へ←現在73%）

仕事の効率や成果に応じた公平な評価処遇体系化（人事評価制度と賃金体系の改定）

「時間当たりの生産性」【労働生産性】の視点を取り入れた人事考課

職場風土の改善～セクハラ、マタハラ等のチェックと阻止

更衣室、休憩室の改善

管理職のワークライフバランスの評価への推進【柔軟な働き方の実現】

業務慣行の見直し