

医療法人藤本育成会 大分こども病院 行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、すべての社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 平成29年4月1日～令和5年3月31日までの6年間

2.内容

《次世代育成支援対策の目標・取組》

目標1：計画期間内に男性職員の看護〈子と孫〉休暇取得を実現する。

〈対策〉

- 平成29年5月～月2回の代表者会議や回覧で当院の介護・看護休暇規定が女性職員のみを対象としているものではなく、元来男性職員にも適用出来ることを周知・説明し、取得を奨励する。
- 平成29年5月～各職域ごとに男性職員が看護休暇を取得した場合の業務補完方法について整備をしておき、男性職員も看護休暇を取得しやすい環境に整備する。
- 平成31年4月より取り組みなおす。

目標2：フルタイム職員の月平均残業時間が計画期間中各月45時間未満とする。
月平均の残業時間60時間以上の職員が出ない勤務体制を構築する。

〈対策〉

- 平成29年5月～ここ数年間の各職域ごとの月平均残業時間や各月の最長残業時間の資料を作成し、職域ごとの要因を検討・分析する。
- 平成29年6月～分析結果を参照して職域ごとの始・終業時間を調整し、また時間帯ごとの配置人数を見直し残業時間を減らす。
- 平成29年5月～電子カルテ網や院内LANを活用し、記録時間の短縮や連絡網を整備して職域間や業務間の連絡時間を短縮する。
- 平成31年4月より取り組みなおす。

目標3：年次有給休暇の取得を促進する。

〈対策〉

- 平成29年5月～年次有給休暇についても職域ごとのここ数年の実態資料を作成し、取得率の少ない職場とその問題点を整理する。
- 平成29年6月～問題点の分析結果をもとに、その職域だけでは解決できない場合は病院全体で職域間をまたぐ補完体制をつくり、計画的有給休暇を付与できる体制をつくる。
- 平成31年4月より取り組みなおす。

《女性の活躍推進に関する目標・取組》

目標1：非正規職員の正職員への転換制度の積極的運用で現在期間雇用している女性職員3名を今期間中に正職員として採用する。

〈対策〉

- 平成29年5月～正規職員の業務補助者として期間雇用したが今後正規職員同様の業務知識・技術等を指導及び教育し、正規職員と同等の労務が出来るようになり次第順次正規職員として採用していく。
- 平成31年4月より現期間雇用の女性3名を正規雇用に向けて指導及び教育する。