

※「女性活躍推進法」に基づき、下記のとおり「行動計画」を作成し女性の活躍できる環境を整備していくこととする。

■ 済生会熊本病院 行動計画 ■

「行動計画」の策定、社内周知、公表

女性が家庭生活と両立し、いきいきと職場で活躍するため、次のような行動計画を策定する。

1 計画期間 : 平成28年 4月 1日 ~ 平成33年 3月31日 (5年間)

2 施設等の課題 :

課題(1) 非正職員の継続雇用率が低い。

課題(2) 役職者に占める女性の割合が低い職種がある。

課題(3)

課題(4)

課題(5)

3 目標と取組内容・実施時期 : (a)計画期間 (b)数値目標 (c)取組内容 (d)取組の実施時期を盛り込む。

目標1 : 非正職員の就業意欲を高め、離職防止を図る。(目標:非正職員の継続雇用率5%増加 ※平成23年度採用者のうち平成28年3月末時点での継続雇用者と、平成28年度採用者のうち平成33年3月末時点での継続雇用者の比較)

《取組内容》

取組み①専門正職員制度について対象拡大や制度見直しを検討する。

- 2016年 4月~ 優秀な人材の確保や定着を目的に、2015年に新たなスキルアップ制度として専門・限定正職員制度を開始した。制度設計に沿って運用し、第一期専門正職員が誕生する。
- 2016年 5月~ 初年度は一部職種、部署に限定した制度としているため、他職種、他部署に対する現状調査を実施しニーズを把握する。
- 2016年 10月~ 専門正職員の対象拡大を検討し、運用を開始する。

取組み②非正職員の処遇改善を図る。

- 2016年 4月~ 非正職員の定着を目的に、給与制度等処遇の見直しを検討する。就業中の非正職員の離職防止だけでなく、新規採用としても求職者へアピールし、新たな人材確保に繋げる。

取組み③労働契約法改正に伴う無期化について検討する。

- 2016年 4月~ 平成30年の無期転換ルール適用を視野に、非正職員の無期化について事業所としての方針を検討する。
- 2017年 4月~ 方針に沿って運用を開始する。

目標2 : 子育て世代を支える体制を整備し女性のキャリア形成を支援する。(目標:特別休暇取得者若しくは男性の育児休業利用者1名以上)

《取組内容》

取組み①院内保育所の充実

- 2016年 4月~ 院内保育所が拡充し、園児100名まで受入可能な体制が整った。また職員の多様な勤務状況に対応するよう、2015年には夜間保育を開始し、保育環境の充実を図っている。産休、育休者の支援となるよう引き続き保育環境の充実を図る。

取組み②育児休業復職者への支援

- 2016年 4月~ 育児休業者の復職に対する不安解消や、子育てをしながら働き続けていくイメージを持たせる場として、2015年に「ママーズカフェ」を試験的に開始した。産休、育休経験者の体験談を聞く機会や、育休者同士で交流を持つ場を設けている。今後は内容を充実させ、運用を定着させる。

取組み③新たな休暇制度の導入や拡充(ワークライフバランスの推進)

- 2016年 4月~ 配偶者出産時特別休暇(仮称)の導入を検討する。
 - 2016年 4月~ 子の看護休暇の拡充を検討する。
 - 合わせて利用できる諸制度を職員に情報提供し、ワークライフバランスの推進に取り組む。
- (目標:特別休暇取得者若しくは男性の育児休業利用者1名以上)

【職員等への周知方法】

④その他

①事業所の見やすい場所への掲示 ②書面での配付 ③電子メールでの送信

④その他 院内ホームページへの公開

【外部への公表】

①ホームページへの掲示等

①ホームページへの掲示等 ②広報誌等への掲載 ③施設内への掲示等 ④「女性の活躍・両立支援総合サイト」への掲載

⑤その他