

当会では、「男女従業員の仕事と生活の調和を応援すること」を運営理念の一つとし、全職員が安心して仕事に取り組み、その能力を十分に発揮できる職場環境の整備に取り組む。

1. 計画期間 平成 27 年 4 月 1 日 ～ 平成 30 年 3 月 31 日までの 3 年間

目標 1 男性職員の育児休業の取得を目指す

※目標達成のための対策

- 27 年 4 月～ 配偶者の妊娠が分かった際に事業所にて子の育児休業制度の説明し周知を行う
- 27 年 4 月～ 出産が近くなった職員に再度制度の説明を行い本人の意思を確認する
- 随時 申請該当者に対して説明(社会保険等)を行う
- 28 年から毎年 一年の使用状況確認 改善点等検討 3 年間に 1 名以上の取得を目指す

目標 2 男性職員の子の看護休暇の取得率を向上させる

※目標達成のための対策

- 27 年 4 月 子の看護休暇制度についての説明を診療会議で行い周知を行う
- 27 年 4 月 子の看護休暇の申請用紙の配布
- 27 年 10 月 概ね半年毎、子の看護休暇制度についての説明を診療会議で行い周知を行う
- 28 年から毎年 一年の使用状況確認 改善点等検討 3 年間に該当者 30%の取得を目指す

前年度までの動き

取得が行いやすい様に時間子の看護制度整備済。また、検診や予防接種でも使用できるように取得目的の緩和を行った

目標 3 所定外労働を削減するため、定期的にノー残業デーを設置する。

ノー残業デーには自己啓発や、地域事業への参加、家族の時間、リフレッシュ等で使用する。

※目標達成のための対策

- 27 年 4 月～ 各部署の残業時間を確認し、業務に支障が出ない日程を調整しノー残業デーを設置検討開始
- 27 年 10 月～ 決定日時を周知し、ノー残業デーを開始
- 28 年概ね半年毎 達成度合いについての検証 改善等の検討を開始