

医療法人 溪仁会 行動計画

医療法人溪仁会は、職員が個々に持つ能力を最大限に発揮できる「仕事と生活の調和が図られた働きやすい職場環境」を整備するために、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成26年4月1日～平成29年3月31日までの3年間

2. 内容

目標1：現在、法人内一部の施設で導入している独自の「短時間正職員制度」が、仕事と育児等の両立に有用な形で運用されているかの総括を行い、その上で残未導入の他施設への導入について検討する。

<対策>

- 平成26年 4月～ 短時間正職員制度を測るための指標を検討する。
- 平成26年10月～ 指標に基づくデータを収集する。
- 平成27年 4月～ データの集計を開始し、導入している施設の現状と課題、短時間正職員制度の有効性について確認する。
- 平成27年10月～ 関係会議体で報告し、今後の対応を検討する。
- 平成28年 4月～ 報告結果、指示内容を参考に、制度の見直しや未導入の施設での導入について検討する。

目標2：妊娠中の女性職員に対する母性健康管理制度の拡充（保健指導又は健康診査を受診するために必要な時間を確保すること以外）について検討し、妊娠中でも働きやすい職場環境を作る努力をする。

<対策>

- 平成26年 4月～ 母性健康管理について労務担当者間で知識を深め、その後妊娠中の女性職員が職場に求めるニーズを調査する。
- 平成27年 4月～ 調査結果を基に、法人に求められる「母性健康管理」の内容を洗い出す。
- 平成28年 4月～ 母性健康管理制度の拡充について検討する。

目標3：電子システムを用いた勤怠管理体制を整え、現状を分析した上で時間外労働の削減と有給休暇取得率の向上に努める。

<対策>

- 平成26年 4月～ 全職員に対し、時間外労働は本来臨時的な場合に行われるものであることを意識付けし、一部の施設では先行して労働時間の適正な把握を行うための電子勤務システムを導入する。
- 平成26年10月～ 導入した施設において、電子勤務システムの有効性を評価、検証する。
- 平成27年 4月～ 時間外労働、有休データを洗い出し、年度毎で比較を行うなどの総括を行い、電子勤務システムの有効性についてもレビューする。

※以下、未導入施設へのシステム導入に関する検討を行う。