

※「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 : 令和3年 4月 1日 ~ 令和8年 3月31日 (5年間)

2 施設等の課題 :

課題(1) 女性管理職の割合が低い職種がある

課題(2) ライフイベントによる離職が推測される職種がある

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 : 計画期間中における雇用形態の転換者50名以上

《取組内容》

①無期雇用への転換推進

既に実施している無期雇用への転換を今後も継続する。

②ライフスタイルに合わせたキャリアの提言

家庭との両立や業務の重責により退職を検討する職員に対し、他の雇用区分への前向きなキャリアダウンを提案し、再度キャリアアップを目指せるようになればキャリアアップ支援を行う。より生活スタイルに合わせた雇用区分が選択できるようにすることで離職防止に繋げる。

③キャリアアップ推薦条件の見直し

キャリアアップ制度である限定正職員、専門正職員への推薦条件の変更を検討する。客観的に判断できる一定以上の功績を挙げた職員や特筆すべき資格を持っている職員は勤務年数に関わらず推薦できるようにすることで職員のモチベーション向上に繋げ、優秀な人材の流出を防ぐ。また、上述の前向きなキャリアダウンを行った職員が元の雇用区分にキャリアアップする場合、対象年齢の上限の緩和措置を検討する。

目標2 : 子育て中でもキャリアアップを目指せる職場環境の推進 (目標値: 子の看護休暇取得1,000件/年)

《取組内容》

①院内保育園の充実

病児保育の受け入れ範囲を、院外保育園に預けている職員の子どもまで拡大することを検討する。

②Withコロナに対応した復職支援

産休、育休経験者の話を聞いたり、育休者同士で交流を持つ場として「まみーずCafé」を定期的で開催していたが、2020年より新型コロナウイルスの感染拡大により開催できていない状況となっている。オンラインでの「まみーずCafé」開催や、LINEによる定期的な情報発信等、withコロナに対応した復職支援を検討する。

③子の看護休暇対象の拡大

子の看護休暇の対象を現在の未就学児から、小学生就学終期まで拡大する。同時に制度内容についての周知を進め、子育て中の職員をフォローしている周囲の職員への理解を得ることで、子の看護休暇を取得しやすい職場環境を整える。最終的には、子育て中のフォローを受けた職員が子育て終了後に進んでフォローする側に回るような職場環境を目指す。

【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