

# 医療法人明精会 行動計画書

女性職員が管理職として活躍し、男女とも子育てをしながら家庭生活と仕事を両立させ安心して働き続けられる職場環境を整備するため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和3年4月1日から令和8年3月31日（5年間）

2. 目標と取組内容・実施時期

目標1：部長・副部長職に占める女性労働者の割合を40%以上にする。

<取組内容>

- 令和3年 4月～ 女性管理職の配置検討実施
- 令和3年 6月～ 昇進、昇格の評価基準や運用の見直し
- 令和4年 4月～ 候補者を対象にした研修カリキュラム等の作成
- 令和4年10月～ 候補者の研修開始
- 令和6年 1月～ 候補者を対象に面談を実施
- 令和6年 4月～ 新たな女性管理職の配置を再検討
- 令和7年 1月～ 候補者を対象に面談を実施

目標2：職員の有給休暇取得促進に向け、全職員の有給休暇消化率を50%以上とする。

<取組内容>

- 令和3年 4月～ 個別の有給休暇取得の状況把握を把握し、部門ごとに分析を行う
- 令和3年 7月～ 部門ごとの問題点及び対策の検討
- 令和4年 4月～ 部門ごとに目標を定め実施
- 令和4年 4月～ 取得しやすい職場環境の整備と消化率向上の啓発を行う
- 令和5年 4月～ 消化率の低い部門対して再検討を行い対策の実施
- 令和6年 4月～ 3年間の有給休暇取得状況の分析を行う
- 令和6年 7月～ 部門ごとに目標を設定し消化率向上の啓発を行う

目標3：全体の超過勤務時間を月平均10%削減する。

<取組内容>

- 令和3年 4月～ 部門ごとの超過勤務時間を把握し、分析を行う
- 令和3年 7月～ 部門ごとの問題点及び対策の検討
- 令和3年 7月～ ノー残業デーの実施と意識啓発を行う
- 令和4年 4月～ ノー残業デーの効果を分析し、問題点を洗い出して検討
- 令和4年 7月～ 定着を図るためのフォローアップを行っていく
- 令和4年 7月～ 管理職を対象にした意識改革の研修を実施
- 令和6年 4月～ 3年間の状況を分析し対策を検討する
- 令和6年 9月～ ノー残業デーの実施と意識啓発を再度行っていく
- 令和7年 4月～ 定着を図るためのフォローアップを行っていく