

## 医療法人 済生堂 行動計画

当法人の従業員は男女の比率は女性が多く、また、平均年齢も約45歳（令和3年12月現在）と高く、全国的にコメディカル部門の人材不足が問題とされる中、勤続年数が長い者だけでなく、若い従業員へのスキルアップ並びに段階的に管理職研修を受ける機会を与える等、従業員が働きやすい環境を作るべく、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和4年4月1日から、1ヵ年の間

2. 目標と実施期間

①管理職及び、従業員の資格取得・スキルアップに係る研修会参加を奨励し、遣り甲斐を感じられるようにする。（参加者を1人～2人以上にする。）

令和4年 4月～ 管理職を含めた従業員と面談を行い、過去1年間の目標の達成度合いを確認し、向こう1年間の個人目標を定める（管理職になるための目標、スキルアップ、その他一般目標等の策定）各人の目標は管理者と従業員が共有する。目標達成のための研修会への参加を奨励する。

令和4年 8月～ 面談により個人目標の途中経過の確認・評価を行い、一人ひとりにあつた目標達成を図る。

令和5年 4月～ 管理職を含めた従業員と面談を行い、過去1年間の目標の達成度合いを確認・評価し、管理職への異動を行う。

②夏休みのリフレッシュ休暇の検討を行う。

令和4年 4月～ 週休2日制度導入の検討（人員配置の確認と不足部門への補充（ハローワーク等への応募状況確認）、及び、7月昇給に向けた面談を始める）

令和4年 7月～ 就業規則の見直しを行う（9月以降には、段階的に施行させる）

※事前に各部門にヒヤリングを行う。

令和5年 4月～ 人員配置の確認及び、有給休暇取得状況の確認を行い、人員不足の部所が充足されている場合、リフレッシュ休暇を盛り込んだ就業規則の改正及び施行準備を行う。

以上