

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4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、従業員が遣り甲斐や働きやすい環境を作るべく、昨年に引き続き次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和5年8月4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5年 8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等への参加を奨励する。これにより個人目標の途中経過の確認・評価を行い、一人ひとりであった目標達成を図る。（次回は6月より開始）

令和6年 6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従前の休暇を含め、新設の夏休みのリフレッシュ休暇等の検討を行う。

令和5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5年 7月～ 就業規則の見直しを行う（9月以降には、段階的に改正作業開始）

※事前に各部門より行ったヒヤリング内容を確認する。

令和6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。

③新型コロナウイルス感染症流行中に実施できなかった、地域の若年者に対するインターンシップ等の就業体験の機会を設けるため、これに関する各部門の担当者研修を行う。（参加者を3～4人にする）

令和5年 4月～ 1年間、周辺地域の学校、並びに医療介護の関連学校へのインターンシップ受け入れを通知し実施する。

3. 医療法人済生堂の女性の活躍推進のための取り組みは主に以下の通りです。

- 1) 就業している職員の男女比率は、男性14%：女性86%です。
- 2) 1のうち、女性管理職の比率は約86.5%です。
- 3) 職員の平均年齢は、約45歳（令和4年12月末現在）で、平均勤続年数は12.81年です。
- 4) 直近の事業年度において、正職員の1人あたりの各月の残業時間数の合計が、平均1.35時間と、仕事と家庭が両立しやすい職場になっています。

以上