

## 医療法人ひらまつ病院 行動計画（次世代育成支援）

当院では「可能な限り職員の生活環境・労働環境を向上させるよう努力する」を経営理念の一つとしており、全職員が安心して仕事に取り組み、その能力を十分に発揮できる職場環境の整備に取り組む。

1. 計画期間 令和3年4月1日 ～ 令和8年3月31日

### 2. 計画内容

#### 目標 ①

妊娠中や出産後の女性職員の健康の確保について、制度の周知や情報提供を行い、相談窓口を整備する。

（対策）令和3年4月～ 健診部門と連携し、相談窓口の担当者の充実を図り、気兼ねなく十分に相談できる体制をつくる。

#### 目標 ②

事業所内保育所の預かり条件緩和、保育内容の充実により、職員の仕事と子育ての両立を支援する。

（対策）令和3年4月～ ワークライフバランス委員会にて保育所についてヒアリングを行う。  
令和3年5月～ ヒアリングをもとに両立支援に寄与する対応を行う。

#### 目標 ③

全職員に対し、法令に基づく制度の周知、情報提供を行う。  
（育児介護休業法、雇用保険法、労働基準法に基づく制度）

（対策）令和3年6月～ 周知に使用する冊子の更新を行う  
令和3年7月～ ワークライフバランス委員会を通じて、周知・情報提供を行う。  
令和3年8月～ 院内勉強会にて、全職員へは継続的に周知を行う。

目 標 ④

所定外労働削減の為に全職員に対して定時帰宅の推進を行う。

(対策) 令和3年4月～ ワークライフバランス委員会にてヒアリングを行う。

令和3年5月～ 時間外勤務の推移など状況を確認し、部署別に意識啓発を行う。

令和3年6月～ 職場における時間外勤務の業務改善を実施。

目 標 ⑤

学生に対するインターンシップ等の受入れ体制の充実を図る。

(対策) 令和3年4月～ 既存のインターンシップ受入れ状況調査と都度内容の改善を実施。

また、学校への出前説明により、学生の皆さんに病院の仕事・職種への理解を深めてもらう。

## 医療法人ひらまつ病院 行動計画（女性活躍推進）

当院では「可能な限り職員の生活環境・労働環境を向上させるよう努力する」を経営理念の一つとしており、全職員が安心して仕事に取り組み、その能力を十分に発揮できる職場環境の整備に取り組む。

1. 計画期間 令和3年4月1日 ～ 令和8年3月31日

2. 当院の課題

(1) 事務職の男女の平均継続勤務年数の差異が70%未満であり、女性（事務職）の平均継続勤務年数が5年未満である。

(2) 女性の労働者の割合（全体の67.7%※1）と比較すると、管理職に占める女性労働者の割合（管理職の35.5%※2）が低い。

※1 パート・嘱託除く ※2 パート・嘱託の管理職除く

3. 目標と取組内容・実施時期

### 目標 ①

**男女（事務職）ともに平均継続勤務年数を5年以上にする。**

令和3年4月～ 育児休業復帰後や子育て期に、安心して就業ができるように事業所内保育所の充実化を継続して行う。（ヒアリングに基づく対応等）  
※男女（事務職）の平均年齢が36歳（最年少21歳）であり、これから育児休業に入る可能性が考えられ、また子育て期の職員が多い。

### 目標 ②

**管理職（課長以上）に占める女性労働者の割合を36%以上にする。**

令和3年4月～ 熱意をもって業務にあたる人材（男女とも）を抜擢し、役職への登用を行う。  
各部署において男女の配置で偏りがある部署の洗い出しを行う。