

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画書

医療法人社団 上田病院

○ 女性活躍に関する状況把握

当法人は、医業である特性から、元々女性従業員が多い。したがって、必然的に女性管理職も 89%と高値を示し、他の一般事業主とは大きく異なる。国公立病院や、大手私立病院、特に急性期の診療を行う病院では、医師・研修医・作業療法士をはじめ、言語聴覚士、臨床工学士等の職種が就業し男性職員も数多くみられる。しかし、当法人は外来と医療療養型 120 床の長期療養型病院であり、看護師・准看護師・介護員以外のコメディカルは在籍する職種も人数も少ない。

また、昔から地元で育てられた病院として存在し、職員も胆振管内特に室蘭・登別・伊達等に住居を構え出勤している者が多い。転勤を余儀なくされる系列展開病院とは異なり、従業員の子どもは、住み慣れた土地で継続的に教育を受け、友達と離れることが少ない。これらのことは、就業する女性だけでなく、家族の生活に関わることであり特に重要であると考ええる。

当法人では、それらの女性職員・男性職員問わず勤務継続期間が平均 11 年と長期で、子どもを育てながら、従業員自らのスキルを磨き活躍していくための企業戦略がすでに存在している。しかし、より一層女性従業員がキラキラと輝き活躍することは、当法人の医療と介護の質がさらに向上し、胆振管内に住む方々の老後生活をサポートする力が高められることへと繋がる。よって、当法人は女性職員が子どもを産み育てながら、又は、ご家族の介護等を行いながらも、自らの持てる能力を発揮し、さらなる高みへと活躍できるよう、雇用環境の再整備を行うため、次の行動計画を策定する。

○ 計画期間 和 4 年 4 月 1 日～令和 6 年 3 月 31 日

○ 目標

目標 1：妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者等の就業生活と家庭生活の両立を支援できる職場作りを行う。育児休業取得及び、子どもの保育や家族の介護状況に合わせた出勤・退勤時間の配慮を行う

数値目標：年間 2 名以上

実施開始日：令和 4 年 4 月 1 日から

目標 2：労働者が働き方を見直し、年間 5 日以上 of 年次有給休暇取得を行う。年次有給休暇取得促進のために、6 ヶ月毎に年次有給休暇取得率・日数確認を事務長がおこない、取得していない場合には、事務長から管理者へ直接指導・助言を行い、年次有給休暇取得を促進する。

数値目標：職員全員年次有給休暇取得 5 日以上

実施開始日：令和 4 年 4 月 1 日から

目標 3：次世代育成支援対策を積極的に取り入れる。

1 若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供を行う。

数値目標：年間 1 名以上

実施開始日：令和 4 年 4 月 1 日から

2 嘱託職員・パート職員に関わらず、雇用期間 3 年以上継続就業の職員に対し（職種関係なく）、希望者（院長・総師長・施設長推薦必要）には、看護師養成学校へ推薦を行う。

数値目標：年間 2 名

実施開始日令和 4 年 4 月 1 日から

目標 4：女性の活躍推進に関する取り組みを行う。

1. 女性が活躍できる職場であることについての求職者に向けた積極的広報活動を行う。病院・グループホームへの求職者のお問い合わせ連絡時に、女性が活躍できる職場であること、柔軟な配置換えがあることを口頭で必ず説明する。

数値目標：求職者全員

実施開始日令和 4 年 4 月 1 日から

2. 女性労働者が働きやすいように、事務部門や各セクションのリモート研修参加業務は、ご家庭の状況に応じた在宅勤務・在宅受講等の柔軟な対応を行う。

数値目標：年間 1 名上

実施開始日令和 4 年 4 月 1 日から

3. 長時間労働の是正を図るため、今までの自己申告制出勤簿に加え指紋認証出退勤管理を行い、自己申告出勤簿との差違が 30 分以上ある場合においてその詳細（労

働内容) 確認を毎月 15 日に管理者が行い業務の調整を行う。

数値目標：職員全員

実施開始日 令和 4 年 7 月 1 日

4. 育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする、退職者に対する再雇用の実施を行う。

数値目標：再就職希望者年間 2 人以上

実施開始日 令和 4 年 4 月 1 日から

医療法人社団 上田病院 令和 4 年 2 月 25 日