社会医療法人社団　埼玉巨樹の会行動計画

誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て・介護の時間や家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるよう仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図ることが社会の流れになっています。

そこで当法人では、職員が仕事と子育てを両立させることができ、職員全員が働きやすい環境を作ることによって、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定します。

１．計画期間　令和６年　4月1日～令和８年　3月31日までの　2年間

２．当院の課題

３．目標及び取り組み内容・実施時期

☆目標１：産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育休中の社会保険料免除など制度の周知や情報提供を行う。

＜取り組み＞

●令和６年４月～　新入職員への諸制度の説明・周知　　（令和７年度も同様）

●令和６年５月～　制度に関するパンフレットを作成し社員に配布（　　〃　　）

☆目標２：性別・職種に関係なく、全職員が育児休業等を取得しやすい環境作り。

●性別を問わず、仕事と家庭の両立をしやすい職場風土を作るため男性にも育児休暇制度の周知を図る（令和７年度も同様）

＜取り組み＞

●令和６年６月　～　アンケート調査による実態把握　　（令和７年度も同様）

●令和６年９月　～　管理職意識調査　　（　　〃　　）

●令和７年１１月～　管理職への研修会開催　　（　　〃　　）

☆目標3：年次有給休暇等の取得数の向上

●一人当たり年間取得日数を年間８日以上とする。

＜取り組み＞

●令和６年４月　～　全職員の前年度年次有給休暇等の取得状況を確認
所属長への目標周知

●令和６年９月　～　全職員の年次有給休暇等取得状況の中間確認
所属長への経過報告、進捗確認

●令和７年２月　～　全職員の年次有給休暇等取得状況について進捗確認
未達が懸念される場合、所属長への働きかけ

☆目標4：管理職に占める女性労働者の割合増加

●女性管理職の割合を40％以上にする（診療部含む）

＜取り組み＞

●令和６年４月　～　管理職登用における評価基準の検討

～　仕事と家庭のバランスを考慮し、働きやすい職場風土に向けた管理職自身の勤務時間管理の徹底

☆目標５：業務効率化による残業時間の削減

●残業時間を月平均３０時間以内とする（診療部を除く）

＜取り組み＞

●令和６年４月　～　職場毎の毎月の残業時間の確認、分析

～　日々の残業申請（許可）の徹底

令和６年７月　～　残業時間の多い部署、個人の業務内容の分析

ワークシェア・業務分担及び業務効率化の推進

社会医療法人社団　埼玉巨樹の会