

令和8年4月1日

医療法人社団曙会シムラ病院行動計画

職員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和8年4月1日～令和13年3月31日

2. 内容

目標1 : 育児休業取得率向上(男性100%・女性100%)を目指す。男性の取得期間について、現状の2週間程度から令和10年3月までに最低1ヶ月以上へと引き上げ、令和13年3月には3ヶ月以上の取得を目指す。

〈対策〉

- 令和8年4月～育児休業取得者の早期申出、相談、育児休業介護休業取得促進の方針の周知等の徹底を行う。
- 令和8年4月～取得事例を収集、院内周知を行う。育児休業が取りやすい環境を整える。
- 令和9年4月～代替要員が確保できなかった場合の業務引き継ぎ者への手当等の検討を行う。

目標2 : 育児休業期間中の代替要員の確保。

〈対策〉

- 令和8年4月～育児期間前に代替要員の募集、確保を行う。
- 令和8年4月～職安、民間職業紹介所、自院のホームページ、各種学校への求人募集に努める。

目標3 : 年次有給休暇年間6日以上取得、年次有給休暇取得率70%を目指す。

〈対策〉

- 令和8年4月～各部署ごとの実態把握と分析を行う。
- 令和8年10月～年次有給休暇を取得していない職員には管理職から具体的な日程を指定して休ませるなどの指示を徹底する。
- 令和9年4月～職員のニーズにあわせた年次有給休暇が取得しやすい職場環境作り及び業務改善を実施する。
- 令和10年4月～管理職による意識改革と指導:管理職一人で業務を抱え込まず、若手などの部下に積極的に仕事を任せ、育成することを管理職の評価指標に含める。

目標4 : 職員一人当たりの各月の法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数を40時間未満とする。

〈対策〉

- 令和8年4月～勤怠管理システムでの残業時間の見える化を行う。
- 令和8年6月～部署別の業務量・要員配置の見直し(年1回以上)を行う。
- 令和10年10月～管理者向け「長時間労働是正」研修の実施を行う。