

社会医療法人 青嵐会 行 動 計 画

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つくることによって、全ての職員がその能力を十分に発揮できるような雇用環境の整備を行うとともに、地域の次世代育成支援対策に貢献するため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和6年4月1日から令和11年3月31日までの5年間

2. 内容

目標1 管理職の男女比と職員の男女比を同程度にする

令和6年4月～ 各部署の所属長が、部署の職員の育成計画を検討、作成するよう促す

令和7年4月～ 管理職候補者と所属長が面接等で育成計画について意思疎通を図るよう促す

令和8年4月～ 育成計画の達成に必要な研修等の受講を支援する

令和9年4月～ 育成計画の達成に必要な研修等の受講を支援する

令和10年4月～ 管理職候補者の昇進の手続きを促す

目標2 有給休暇の取得率が低い部署や職員の取得率を60%以上にする。

令和6年4月～ 前年度実績で取得率の低い部署や職員について、その所属長に情報提供する

令和7年4月～ 有給休暇取得率を向上できる取組を紹介する

令和8年4月～ 部署ごとの有給休暇取得率向上計画の策定をするよう促す

令和9年4月～ 部署ごとの有給休暇取得率向上計画に取り組むよう促す

令和10年4月～ 取組の結果を振り返り、計画を見直すよう促す

目標3 2人以上の準職員（契約職員）を正職員へ登用する

令和6年4月～ 正職員登用制度の活用について該当部署に情報提供する

令和7年4月～ 準職員と所属長が面接等で意思疎通を図り、仕事を続けたいという意向や意欲の確認、能力の評価を行うことを促す。

令和8年4月～ 人事考課にて正職員登用の可否を評価するよう促す。

令和9年4月～ 正職員登用につながる人事考課になるよう支援する。

令和10年4月～ 正職員登用の手続きを促す。