

【 済生会松阪総合病院 行動計画（第5回） 】

職員が仕事と子育ての両立など仕事と生活の調和を図ることができ、すべての職員がその能力を十分に発揮し長く働き続けることのできる環境づくりを目指すため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和7年4月1日 ～ 令和12年3月31日 までの 5年間

2. 内 容

目標1

子育てをおこなう職員の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備。

<前回と同じ場合、その理由（未達成理由等）>

<状況の分析>

子育てによる退職や雇用形態を変更しなければならない職員をなくす。
【課題分析】 育児休業制度や休暇制度の周知が不十分、取得しやすい職場環境の整備が必要

<対策>

令和7年4月～	子の看護休暇の制度を拡充。（取得できる子どもの年齢を、小学校就学前までから小学校3年生修了までに変更。）
令和7年4月～	男性職員が利用できる子育て支援制度の周知。（育児休業取得を促すポスターの掲示、配偶者出産休暇制度・産後パパ育休の周知。）
各年1回	管理者・所属長への研修を実施。
令和7年10月～	育児・介護休業規程を改訂し、制度の対象を拡大。（育児短時間勤務制度の対象者を3歳から小学校就学前までの子を持つ職員に変更。）

目標2

ワークライフバランスがとれた生活をおくるために、働き方の見直しをおこない長く働くことができる職場環境の整備。

<前回と同じ場合、その理由（未達成理由等）>

<状況の分析>

【令和6年有給取得率】 28%
【令和6年平均時間外勤務】 医師 35.6時間 その他職種 8.8時間
【課題分析】 有給休暇の計画的な取得の推進が不十分、メンタルヘルス等による休職を未然に防ぐため職員のストレスへの気づきや対処が必要

<対策>

令和7年4月	有給休暇の取得率・時間外勤務の現状を把握。
令和7年4月	非常勤職員は時間有給を取得できなかったため、取得できるように規程を変更。
各年9月	ストレスチェックをおこない、職員の個別結果を本人に通知し臨床心理士や産業医に相談しやすい環境を整える。集団分析の内容を検証し、働きやすいまたは働きがいのある職場環境を構築する。
各年10月～随時	有給休暇を5日取得していない職員には取得するよう周知。