

医療法人 仁風会 行動計画（第5回）

職員が仕事と家庭生活、社会生活と社会活動をバランスよく両立させ、働きやすい職場環境を継続して保つ。

また、中学・高校の職場体験・専門学校、大学からの実習の受け入れを積極的に行い実習内容の充実を図る。トライアル雇用なども受け入れ、次世代の人材育成の一助となるため、行動計画を策定する。

1. 計画期間 2019年4月1日～2021年3月31日

2. 内容

目標1 妊娠中、子育て中の従業員及び復職希望者に産休・育休復帰後の雇用形態の変更や短時間労働にかかわる相談窓口の設置を維持する。これらの相談窓口は、従業員の疾病、労災やこれらの制度対応も併せて行うものとして周知、運営を継続する。

また、子育て世代の就職も環境整備を行い受け入れていく。

(雇用環境の整備)

〈対策〉

2019.4～2021.3

- ①相談窓口と担当者の周知のため法人内各部署に案内の配布を行うとともに各部署の管理職が個別のニーズ把握と相談窓口への促しを継続する。相談担当は、労働時間の柔軟な運用に努力し、雇用環境の個別対応を行う。
- ②就職ガイダンスなどに積極的に参加し、子育て世代については、柔軟な就労時間の配慮や制度説明を丁寧に行っていく。

目標2 子育て世代、介護世代の職員が仕事と生活の両立をしやすいようにするため、職場環境の改善を継続する。

一部の有給休暇を取りにくい職員への配慮と支援を行う。高齢従業員の雇用環境の整備を進めていく。

(雇用環境の整備)

〈対策〉

2019.4～2021.3

- ①各部署の管理職が面接等で個別ニーズの把握を丁寧に行い、相談窓口との連携を日常的に図る。
- ②有給休暇の利用率の高さを保ち、有給休暇を取りにくい職員の計画取得を支援していく。
- ③高齢従業員の継続雇用を65才以上にも適用する為、ルールを整えるように取り組む。

目標3 中学校・高校からの職場体験実習及び大学・専門学校等からの専門業務実習の受け入れを積極的に行ってきたが、引き続き実習内容の充実を図っていく。また、トライアル雇用などの制度による職業訓練と雇用を受け入れていく。

(その他の次世代育成支援対策)

〈対策〉

2019.4～①専門学校生、大学生の実習の受け入れを拡大してきた。実習のありようを今後も検討しつつ、短期間の実習生だけでなく、長期間実習の学生を受け入れ、実践での教育的効果を高めていく。

②看護学校へ講師として職員を派遣し、精神科看護の教育に携わり次世代の育成に寄与する。

③看護学生の長期の精神科実習の受け入れを模索、検討していく。

④ニーズに応じて、トライアル雇用など職業訓練を受け入れていく。