女性活躍推進に係る県版行動計画

３．行動計画

（１）計画期間
○ 平成２８年 ４月 １日 ～ 平成３３年 ３月 ３１日

（２）課題
① 仕事と家庭の両立（バランス）
女性が、安定して長く勤めるためには、仕事と家庭の両立は継続して取り組むべき重要な課題と捉えている。

② 人材育成（キャリア形成）
仕事を通じて自己を成長させて（高めて）いくことは、女性が活躍していくための重要な要素と捉えている。

（３）取り組み内容
① 仕事と家庭の両立
＜現在の状況＞
○社員の９割が女性であり、女性が重要な役割を果たしている。そのため会社設立時より、各種規程や運用体制は女性を主体として整えており、社会情勢に合わせて改良を行ってきている。
○育児や介護等といった家庭との両立がハードルとなっているケースもあるが、同じ状況を抱えている社員や既にその状況を経験してきた社員も多いことから、お互いに協力し合う環境が出来てきている。
○産休、育休、介護休を取りやすく、職場復帰もし易い環境としている。
○定年まで勤める人も多く、再雇用制度によりさらに継続して勤めることも可能となっている。
○社員層（年齢層）が幅広いことで、職場内に置ける人と人の付き合いを通じて、様々な知識や経験を得ることが出来る。

＜取り組み＞
○規程および体制の改善
［ 実施期間：平成２８年 ４月 １日 ～ 平成３３年 ３月 ３１日 ］
・社員との頻回なコミュニケーションを行い、常に社員の声に耳を傾ける
・社員の声より、規定に対しては本社へ働きかけ、また体制についてはミーティング・部署移動・配属先の変更・区分変更 等を行い、職場環境の更なる改善にて体制を整える
○勤続年数の延長（離職率の改善）
［ 実施期間：平成２８年 ４月 １日 ～ 平成３０年 ３月 ３１日 ］
・既に定期面談を実施する仕組み作りができているが、定期面談以外に日常業務内での上司からの頻回な声掛けを実施し、離職の兆候を早期に捉える
・同僚からのヒアリングを行い、離職の兆候を早期に捉え、ヒアリング内容に基づく課題の整理、課題に対する具体的な打ち手を実施し、離職を防止すると共に、勤続年数の延長も図る
○所定時間外労働の削減
［ 実施期間：平成２８年 ４月 １日 ～ 平成３１年 ３月 ３１日 ］
・業務の見直し精査により、ムダな業務を削減する
・ICT 化・業務の自動化を進め、業務削減を行う
・業務の効率化を図ることで、所定時間外労働を削減する
○有給休暇取得率の向上
［ 実施期間：平成２８年 ４月 １日 ～ 平成３１年 ３月 ３１日 ］
・業務の見直し精査により、ムダな業務を削減する
・ICT 化・業務の自動化を進め、業務削減を行う
・業務の効率化を図ることで、更に有給取得のしやすい環境を整える

② 人材育成（キャリア形成）

＜現在の状況＞

○仕事を通じて自己を高めていくために、知識修得の場や経験を積む機会を整えており、様々な資格取得や役職者への登用を推進している。

○知識修得の機会として

・集合研修：入社時研修、入社後研修、キャリアアップ研修等

・ＷＥＢ研修：パソコン、スマホを活用した研修

・ＯＮＥ－ＯＮ－ＯＮＥ研修：一対一でのコミュニケーション研修

○経験取得の機会として

・部署への異動、他職場への支援（県内外）

○資格取得

・医療事務管理士、診療情報管理士、ホスピタルコンシェルジュ等

※会社として様々な資格取得を推進

＜取り組み＞

○職場研修、ＷＥＢ研修をより受講しやすくする

［ 実施期間：平成２８年 ４月 １日 ～ 平成３０年 ３月 ３１日 ］

・職場研修（勉強会 等）を更に頻度を増して実施する

・研修の実施時間帯・曜日を見直し、参加率を上げる（より参加しやすい環境を整える）

・ＷＥＢ研修の案内（新着講座の案内 等）を配布し、受講を促す

・ミーティング 等においても、ＷＥＢ研修の案内を強化し、受講を促す

○知識活用の場の提供

［ 実施期間：平成２８年 ４月 １日 ～ 平成３３年 ３月 ３１日 ］

・部署異動や県内外の他部署支援の機会を提供する

以上