

アクションプラン記入シート

事業場名[_____]

ミッション(宣言)	平成25年までに、年休の取得率を70%にする
ビジョン(将来像)	毎年3%ずつ向上し、平成32年までに年休取得率70%を達成する

現状分析	<ul style="list-style-type: none"> ・部門ごと、看護単位ごとの年休消化率の違いがある ・忙しすぎて年休どころではない ・年休を取得する理由が必要 ・上司が断る ・取得方法がわからない ・年休を取りづらいことでの仕事への士気が低下 ・7対1診療報酬の実質配置で取れない
課題	<ul style="list-style-type: none"> ・他部門と協同、資格を持っていなくてもできる仕事は無資格者に移譲 ・働き続けられる労働条件とする ・医師・看護師の人員確保と定着率を高める ・業務の効率化 ・取得理由は原則聞かない(複数人取得の場合は、変更権行使のために聞く) ・休暇の取得促進に向けた環境調整、広報活動 ・消滅分に関しては、何らかの報奨金を支給する ・私傷病や育児積立制度を設ける ・ある程度余裕をもって7対1を維持する



ゴール (年度目標・到達点)	<ul style="list-style-type: none"> ・就業規則変更 ・計画的付与の労使協定締結
-------------------	--

課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
長期的な取組(3~5年)	<ul style="list-style-type: none"> ・PDCAサイクルを導入し、さらに上の目標を設定 ・WLB推進をアピール ・HP等に記載して、長年勤務し続けられる職場であることをアピール
中期的な取組(1~3年)	<ul style="list-style-type: none"> ・就業規則の周知、説明会開催 ・院内託児施設を設置 ・就業規則変更説明会開催 ・ゴール(目標)に対しての発表会を行う
当面(3か月程度)の取組	<ul style="list-style-type: none"> ・経営陣への協力を要請 ・プロジェクトチームを結成 ・毎月2回活動を開催 ・病院のイントラネットにWLB推進のページを設ける ・衛生委員会を意見交換会として活用 ・年休の所定日数と残数を各自が把握できるように給与明細に記載 ・就業規則の見直し、変更手続き ・計画的付与の協定 ・労働時間設定改善コンサルタントのアドバイス要請