

アクションプラン記入シート

事業場名〔 _____ 〕

ミッション(宣言)	WLBの実現 働き続けられる職場作り
ビジョン(将来像)	人手不足の解消 離職率を毎年1%ずつ低下させ、平成30年までに5%にする

現状分析	<ul style="list-style-type: none"> ①賃金が低い ②結婚、妊娠、出産、育児理由の退職者が多い ③新人がすぐ辞める ④中途採用者がすぐ辞める ⑤健康上の問題がある ⑥入職希望者が少ない ⑦長時間労働が恒常化している ⑧夜勤が辛いという訴えがある
課題	<ul style="list-style-type: none"> ①夜勤などきつい労働に関しては、手当を厚くする ②情報提供とれる雰囲気作りをして職場復帰しやすくする ③最初の3ヶ月間は、時間外労働を無しにする 年休は入職時から付与する ④前職と比較されても劣らない労働条件の整備をする ⑤メンタルヘルス等で問題ないかの調査をする ⑥WLB推進企業であることのアピール(育休取得率、職場復帰率等)をする ⑦人員の適正配置、余裕をもった7対1体制にする ⑧個人に合わせた勤務表作りをする



ゴール (年度目標・到達点)	<ul style="list-style-type: none"> ・就業規則変更 ・育休制度、時短制度、産前産後休業制度について説明会を開催して周知
-------------------	--

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"> ・子持ちでも働ける職場であることをHP、求人票等でアピール ・PDCAサイクルを導入し、さらに上の目標を設定
中期的な取組(1~3年)	<ul style="list-style-type: none"> ・マニュアル、就業規則等の説明会開催 ・院内保育施設の設置 ・短時間正職員制度導入
当面(3か月程度)の取組	<ul style="list-style-type: none"> ・労働条件、マニュアル等の見直し ・就業規則の変更手続き ・なんでも相談室設置 ・夜勤免除制度 ・労働時間等の適正把握 ・労働者と話し合いの場として、個人と面接をして要望を聞く ・人員配置見直し(他部門との協力) ・採用面接で、福利厚生について説明 ・労働時間設定改善コンサルタントのアドバイス要請