

行動計画（第3回）

2026年4月1日

松江保健生活協同組合

職員全員が働きやすい環境を整えることにより、すべての職員がその能力を十分に発揮し、永く働き続けることができるよう、次のように行動計画を策定します。

1、計画期間 2026年4月1日から2031年3月31日まで（5年間）

2、現状と課題 職員全体に占める女性の割合は 77.6%、課長職以上の役職者の内女性の割合は 71.2%です。毎年 20 名程度の新規学卒者を採用しますが、この 10 年間に採用した新規学卒者の内、10 年以内の離職率は、男性 54.0%、女性 43.8%です。離職理由は、転職、転居、研修医の研修期間終了による退職の他、特に女性は、結婚、育児による理由が多いです。
直近 1 年間の平均時間外労働は 9 時間 30 分、平均有給休暇取得率は 62.5%です。

3、目標と取組内容・実施時期

目標 1：女性新規学卒者の採用 10 年以内の離職率を 43.8%（2016 年度～2025 年度平均）から 38.0%（2021 年度～2030 年度平均）を目標に引き下げます。

<取組内容>

① 2026 年 4 月～

- ・新入職員研修・半年後研修・2 年目研修を通じて、同期のつながり・相談しやすい関係づくりを継続的に支援する。
- ・若手職員の「キャリアの見通し」を持てるよう、「ラダー」を全職種作成し、定期的な「目標設定面接」を実施する。
- ・4 週 8 休に準じた休日制度を取り入れてワークライフバランスを重視する。

② 2027 年 4 月～

- ・新任職責者・管理者研修において、育児・介護制度、短時間勤務、深夜勤務免除、などの制度を再周知。
- ・制度利用者が不利益を受けない職場づくりをテーマにした研修を実施。

③ 2028 年 4 月～

- ・育児・介護・治療と仕事の両立に関する個別相談体制を強化。
- ・多様な働き方（短時間正職員、勤務時間帯の柔軟化など）を紹介し、ライフイベントによる離職を防ぐ。

④ 2029年4月～

- ・職員満足度アンケートや「ワークライフバランス」パンフを活用し、職員の声を反映した勤務環境改善を進める。
- ・若手女性職員のキャリア形成に関するニーズ調査を実施。

⑤ 2030年4月～

- ・「心の健康相談室」の利用枠を拡大し、全世代が利用しやすいメンタルヘルス支援体制を整備。
- ・相談内容の傾向を分析し、離職予防に活かす。

目標2：職員全体の平均時間外労働時間を月平均9時間30分（2025年度）から、
月平均8時間以内（2030年度）を目標とします。

<取組内容>

① 2026年4月～

- ・毎月の「労働安全衛生委員会」「36協定点検委員会」「ワークライフバランスPJ」で、長時間労働削減の状況を共有し、改善策を検討する。
- ・タスクシェアPJで、業務の平準化を検討する。

② 2027年4月～

- ・管理者研修で、時間外労働管理・36協定の理解・業務マネジメントを強化。

③ 2028年4月～

- ・各事業所・部門での時間外削減の好事例を共有し、他部署でも活用できる実践を横展開する。

④ 2029年4月～

- ・業務の平準化・効率化を進めるため、個別時間外データの見える化・フィードバック方法を改善する。

⑤ 2030年4月～

- ・4年間の取り組みを振り返り、平均時間外労働の推移を分析し、必要な改善策を継続する。

目標3：女性の健康支援を制度化する

① 2026年4月～

- ・女性の健康に関する研修（生理・更年期・不妊治療）を実施
- ・啓発冊子・動画を職員に提供
- ・女性診療科への受診推奨、産業医面談・相談の実施

② 2027年4月～

- ・生理休暇を取得しやすい環境整備
- ・婦人科検診の受診促進

③ 2028年4月～

- ・健康課題に応じた柔軟な働き方（時差出勤・短時間勤務）を導入

④ 2029年4月～

- ・健康相談窓口を設置し、相談しやすい体制を整備

⑤ 2030年4月～

- ・健康支援の効果を評価し、制度改善につなげる

以上