

## ■女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」

働きやすい環境を整備することにより、職員が仕事と子育てを両立でき、すべての職員が様々なライフステージに応じてその能力を十分発揮できるようにするため、次のとおり行動計画を策定する。

### 1.行動期間

2020年4月1日～2024年3月31日までの4年間

### 2.計画内容(目標と取り組み内容):通期

【目標1】ワークライフバランスの実現に向け時間外労働の平均時間を毎年前年度比5%削減する。

<取り組み内容>

- ・全体では1人あたりの月平均12時間だが、時間外労働の発生要因は職場ごとに異なる。事業所や職場ごとに要因分析をおこない、数値目標を設定し、管理者をフォローするとともに、職責者が勤務管理・労務管理に熟達するよう支援していく。
- ・長時間労働を是正する目的や意義について職員に周知し、職場で助け合い効率的な労働をしていく職場の風土づくりをすすめる。
- ・月45時間を超える時間外労働時間の職員数を前年度より減らす。原因を分析し、必要に応じて個別の支援をおこなう。

【目標2】男女の平均勤続年数の差異を85%とする。(現在72%)

<取り組み内容>

- ・職種ごとに離職の要因を分析し、働き続けられる職場環境を追求する。
- ・キャリア形成のための施策の充実をはかり、やりがいを持って働ける職場づくりをすすめる。

【目標3】女性の育児休業取得100%の維持と男性の取得率を20%へ前進させる。

<取り組み内容>

- ・女性職員の育児休業取得率100%を維持するために、産休・育休復帰者が復帰しやすい職場環境の整備に努める。
- ・男性の育休取得率は17.2%(2009年～2018年実績)であり、一定浸透してきているが、さらに出産育児関連の休暇制度等について広報を強め、男性職員の利用推進を継続し20%へ前進させる。

【目標 4】 有給休暇取得のアンバランスを是正する。

<取り組み内容>

- ・法人全体の取得率は 82.1%(2018 年度)で高い水準にあるが、職場や個人による取得率の差が少なくない。取得率の差を解消していくことの意義を仕事と生活の調和の観点も含めて意識づけしていく。
- ・勤務管理、労務管理について管理者や職責者への研修などおこなう。

【目標 5】 女性管理職について、全体の 53%から 58%へ引き上げる。

<取り組み内容>

- ・ライフステージによる様々な条件をふまえつつ、積極的かつ公正な育成・評価により、適材適所で能力が発揮できるよう登用をすすめる。

## ■女性活躍に関する情報公表

1.採用した労働者に占める女性労働者の割合

	医師	看護職	技術職	介護職	事務職
直近事業年度の女性の採用者数	0	50	10	2	9
直近事業年度の採用者数	10	52	17	4	9
採用した女性労働者の割合	0.0%	96.2%	58.8%	50.0%	100.0%
(全正社員の女性比率76%、医師24.7%)					

2.男女の平均継続勤続年数の差異

	全体	医師	看護職	技術職	事務職
女性(a)	11.3	8.94	12.25	8.66	14.67
男性(b)	15.7	10.31	6.81	12.31	18.37
勤続年数の差異(a/b)	72.0%	86.7%	179.9%	70.3%	79.9%

3.管理職に占める女性労働者の割合 53%

4.労働者の1月当たりの平均残業時間 正社員 12時間

## 次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」

当法人では、「男女従業員の仕事と生活の調和を応援すること」を経営理念の一つとし、全従業員が安心して仕事に取り組み、その能力を十分に発揮できる職場環境の整備に取り組む。

### 1. 行動期間

2019年6月1日から2024年5月31日までの5年間

### 2. 計画内容

- 【目標1】 時間外労働を削減する
- 【目標2】 子どもが親の職場を訪問し、交流できる機会を設ける
- 【目標3】 短時間正社員制度など誰もが働きやすい制度を導入する

### 3. 目標達成のための取り組み内容

- 目標1： 効率的な働き方を各職場から提案してもらう。フレックス制度なども検討する。
- 目標2： 労働組合などとも連携し、具体的な計画を立てる。
- 目標3： 他の医療機関の状況、情報を収集し、日勤だけの「常勤」等子育て世代のニーズに合わせた勤務形態について検討する。