

# 一般事業主行動計画の策定について

当院では、「女性活躍推進法」に基づく「一般事業主行動計画」を、下記の通り策定しましたのでお知らせします。行動目標を掲げ、女性の能力、個性が十分、発揮できる職場環境づくりに積極的に取り組んで参ります。



## 1. 計画期間

令和4年4月1日から令和7年3月31日までの3年間

## 2. 当院の課題

- (1) 職員の女性比率は高く、役職者(主任・係長級以上)に占める女性の割合も令和4年3月時点で54.5%であるが、役職者の産前産後や育児休業による人材不足の対策として、又、女性活躍の場を堅持するため、今後も更に上昇させることを目指す。
- (2) 平成31年、令和2年度の病院全体の離職率は12%前後で推移するが、令和3年度には14.1%に増加しており、看護師や特に非常勤雇用での外来クラークの離職率が高い状況にある。

## 3. 目標と取組内容

### 目標1 役職者(主任・係長級以上)に占める女性割合を60%以上とする。

<対策> 令和4年4月～

- ◆ 人事評価制度を導入し、意欲及び能力のある女性職員の積極的な発掘を行う。
- ◆ 対象となる職員に対して、役職者育成のための研修実施や外部研修への参加を促す。

### 目標2 男性の平均勤続年数に対する女性の平均勤続年数割合を95%以上とする。

<対策> 令和4年4月～

- ◆ 非常勤職員に対する待遇改善、常勤職員への転換制度の積極的運用を図るとともに、非常勤職員向けのキャリアアップ研修の実施やスキル・経験不足に対する不安等を取り除くことを目的とした研修等を検討し、定着率向上に努める。
- ◆ 医療職の働き方改革、各職域での業務負担軽減を進めるため職員確保及び育成の他、タスクシフティングにも取り組む。
- ◆ 超過勤務の縮減に向けた取り組みを継続する。
  - (1) 働き方改革委員会では、各部署の残業時間数等の公開・評価を引き続き実施する。又、勤怠管理システムと超過勤務申請書との乖離を分析し、対策を検討する。
  - (2) 現在行っている業務について、その目的、効果、必要性について十分に検討を行い、業務の整理・見直しや職員意識の改善を図るなど適切な方策を講じる。
- ◆ 産業医、心理師による職員相談窓口への相談件数は、直近3ヶ年の平均で130件と軒並み増加傾向にある。令和3年度から開始したストレスチェックによる高ストレス者面談の実施率は16.3%。安全衛生法で定められた「心の健康づくり計画」を策定し、働きやすい、働きがいのある職場づくりに向けた職場風土の醸成・変革のためにも、メンタルヘルス対策の推進に傾注する。
- ◆ 保育園及び学童の利用枠を一部の職種から多職種へ拡大させる。適宜、利用しやすい料金設定の整備及び保育士・指導員増員を図るなど運営、利用環境の改善に努めていく。令和3年度から病児保育も開始するなど多様なニーズへの対応も行う。

### 女性活躍推進に関する情報公表(令和5年3月末現在)

1. 管理職に占める女性労働者の割合 職員19名 / 43名 (44.2%)
2. 労働者に占める女性職員の割合 職員389名 / 578名 (67.3%)
3. 男女の平均勤続年数の差異 女性7年10ヶ月ー男性8年7ヶ月 (9ヶ月)