

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

平成28年4月1日から平成31年3月31日までの3年間

2. 当院の課題

- (1) 事務職に於いては、役職者(主任・係長級以上)の女性労働者の割合がゼロにあり、他部署と違い職場風土、環境的にもキャリア意識を高める土壌が確立されていない。全体での役職者に占める女性割合は、28.4.1 現在で 39.8%、昨年度よりも 8%程減少。
- (2) 全体の離職率は 12.7%、前年比 5.4%の縮減を図るが、非正規職員の定着率は潜在的な離職希望者も含めた場合、実質、低いと推察される。年休取得率も、正規職員に比べ圧倒的に高い半面(26年度実績:45.1%)、短時間勤務等の複線型勤務の利用者が以前高止まりで、正規職員に負荷が掛かっている。

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 45%以上、事務職からも 2人以上とする。

<対策> 平成28年4月～

- ◆ 人事評価制度の構築、アウトソーシングも視野に入れ実施する。
- ◆ 管理職向けの研修プログラムを導入。雇用形態に捉われず女性職員へも門戸を広げ、キャリア意識を高める為の研修・セミナーを充実させる。

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 92%以上とする。

<対策> 平成28年4月～

(※)女性の勤続年数 10.7年 ÷ 男性の勤続年数 11.9年 = 89.9%(H28.3月現在・同一事業所での在勤通算期間が5年以上の職員が対象。)

- ◆ 診療報酬改訂に伴う施設基準の厳格化に向け、又、病棟再編や診療科の増設による職員充足に努めてきたが先行き不透明である為、継続して看護師中心に職員募集の強化、適材採用に注力する。
- ◆ 正規職員への業務負担に繋がらない様、非正規職員の待遇改善実施を目指し、意欲向上に繋げる。
 - (1) 昨年度から正規職員転換制度を導入し 28年度から 4名正規職員に登用されるが、更なる制度の充実を図り、目標となる明確な転換基準を設け、向上心を促す。医師事務作業補助者等、非正規職員のための採用形態職種も正規職員での採用を検証しながら実施していく。
 - (2) 業務時給増に繋がる制度改善、見直しを実施する。
- ◆ 従来より運営している学童保育の利用枠を看護師限定から多職種へ拡大させる。適宜、利用しやすい料金設定の再考及び指導員増員を図る等を考慮に、利用環境の改善に着手していく。又、保育園についても小児科再開により病児・病後児など多様なニーズへの対応を検討、実施する。
- ◆ 時間外労働は全体的に減少傾向にあるが、部署もしくは担当者間により温度差がある。管理職研修を充実させ、残業申請ルールの明確化、管理の適正化に取り組む。
- ◆ 昨年度院内に設置された職員相談窓口への件数は 40件程度。(27年度実績)今後は、臨床心理士による面談に留まらず、全病院的に支援する体制・仕組みを整備していく。