

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31年4月1日から令和4年3月31日までの3年間

2. 当院の課題

- (1) 看護部を除く部門において役職者(主任・係長級以上)の女性労働者の割合が低く、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、平成31年3月1日現在で43.9%、昨年度より4.1%増加しているが、前回目標とした45%はクリア出来なかった。
- (2) 全体の離職率は12.3%(平成29年度)、前回で課題とされた12.7%から0.4%の縮減を図るが目標をクリアしたとは言い難い。



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。

<対策> 平成31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、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93%以上とする。

<対策> 平成31年4月～

- ◆ 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、継続して医師、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) 正規職員転換制度を導入し平成28年度から5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。医療従事者支援部を立ち上げ、医師事務作業補助者等による各専門職のタスクシフティングを充実し、非正規職員のみでの採用形態であった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。
- ◆ 学童及び保育園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。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、セーフマスター(時間管理ソフト)を導入し、時間管理を行い超過勤務の削減にも努めていく。
- ◆ 平成27年度に設置された職員相談窓口への相談件数は年々増加し、平成30年度では2月末に112件となっており、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。

女性活躍推進に関する情報公表(令和2年3月末現在)

1. 管理職に占める女性労働者の割合 職員16名 / 41名 (39.0%)
2. 男女の平均勤続年数の差異 女性8年2ヶ月－男性7年6ヶ月 (6ヶ月)