

## 地方独立行政法人市立東大阪医療センター 一般事業主行動計画

女性職員が仕事と家庭の両立を図り、就業継続と成長が可能な環境をつくることに加え、すべての職員が働きがいを感じられる職場とするため、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき、次のように行動計画を策定する。

- 1 計画期間 2019年（令和元年）12月1日～  
2024年（令和6年）3月31日までの4年4か月間

### 2 法人の課題

- ・職種、役職や勤続年数に限らず、職員の長時間労働を是正するとともに有給休暇の取得促進を図ることが必要である。
- ・職員が長く安心して働ける環境をつくり、離職を防止する必要がある。

### ※法人の状況

#### ①時間外労働と有給休暇取得

実績	<u>職員の平均時間外労働時間</u>	2017年（平成29年）度：21時間、2018年（平成30年）度：25時間
実績	<u>年次有給休暇取得日数</u>	2017年（平成29年）度：6.1日、2018年（平成30年）度：7.5日

#### ②継続雇用

実績	<u>10年以上の雇用継続者</u>	2008年（平成20年）度～2010年（平成22年）度女性採用者のうち現在雇用されている女性職員 40.5% (医師* 10.3% 4人/39人、看護師 49.4% 42人/85人、その他職種 100%)
実績	<u>女性職員の平均勤続年数</u>	8.6年 2019年（令和元年）10月末日現在 (医師* 6.7年、看護師 9.3年、薬剤師 6.3年、検査技師 6.5年、放射線技師 8.6年など) *医師は関係大学機関による人事異動を含んだ実績

#### ③登用

実績	2019年（平成31年）4月	<u>役職者数</u> (係長級) 女性：42人（同役職に占める女性の割合 68.9%） (副師長、副科長、総括主幹級) 女性：36人（同役職に占める女性の割合 60.0%） (所属長以上) 女性：52人（同役職に占める女性の割合 39.1%）
----	----------------	---

### 3 内容

目標1：職業生活と家庭生活の両立を可能にするため、全ての職員による業務改善を図りめりはりをつけた働き方により、時間外労働の縮減と有給休暇の取得促進（年次有給休暇は10日以上）を一層進める。

#### <対策>

- 2020年 4月～ 年次有給休暇及びワークライフバランス促進休暇について、取得状況を確認するとともにアンケート調査などにより取得推進に関する検証を行う。
- 2020年 4月～ 勤務時間の多様化を進めているなか、その効果と時間外労働縮減について検証する。

- 2020年 4月～ 個人の年次有給休暇の取得日数が法人目標の平均取得日数に達しなかった職員について、前年度を下回ることはないよう所属長が管理し、法人の目標達成を目指す。
- 2020年 4月～ 祝日や年末年始の休日勤務について、職員の健康維持などの観点から全職員の代休取得に向けて対策を検討する。

目標2：就業継続に資する制度について、利用者だけではなく全ての職員が知識を深めることにより、職員間で多様な働き方を認め合い、制度の利用と職場復帰がしやすい環境づくりを進める。

<対策>

- 2019年12月～ 休暇制度の利用や復帰後の勤務形態などに関して説明を行う窓口担当者を職員に周知するとともに、職員の労働環境や健康増進を図るために産業医につなぐなど職員が相談しやすい環境をつくる。
- 2020年 4月～ 所属長や上席者が、育児休業などからの職員の復帰にあたり、仕事と家庭の両立への考えを確認したり、復帰への不安を解消するための面談を行うなど、職場復帰を支援する対策を行う。
- 2021年 4月～ 子育てや介護の休暇や制度の対象とならない職員を支援する対策を検討する。
- 2021年 4月～ 退職する職員から離職理由を確認し、職場環境や法人の諸制度などに関連した理由については分析と対策の検討を行う。

目標3：育児・介護などにより労働時間に制約があっても自らの能力を伸ばし、発揮できるための育成や取り組みを行う。

<対策>

- 2020年 4月～ 女性活躍に関する研修のほか、新規採用職員や昇格者などを対象としたキャリアアップのための研修プログラムを計画する。
- 2021年 4月～ 女性職員個々にキャリアプランについて所属長が確認し、職員の希望に沿った働き方とキャリア形成を行えるよう支援・育成を図る。