

**尼崎医療生活協同組合
女性活躍推進法に基づく行動計画**

1 課題

勤続年数が5年以上の職員の勤続年数が男性 16.95 年に対し、女性 12.69 年となっており、差異がある。

2 計画期間

2016 年 4 月 1 日 ～ 2021 年 3 月 31 日

3 目標

下記の勤続年数を目標とします。

【目標勤続年数】

雇用形態	性別	2016年 (現状)	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
正職・常勤	男	16.95年	16.96年	16.97年	16.98年	16.99年	17.00年
	女	12.69年	13.09年	13.49年	13.89年	14.29年	14.69年
	差異	4.26年	3.87年	3.48年	3.09年	2.70年	2.31年
		*各年2月1日現在の年数					

4 取組内容・実施時期

出産、育児及び介護が起因して退職する女子職員の数を減らす努力をするとともに、職場環境を整備することで、男女問わず、より長く継続勤務する職員を増やすため下記取組内容を実施する。

- ①現状を職場に伝えるとともに、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の趣旨を周知する。
- ②現在、院内に保育所を設け、育児をしながら働く環境を整備しているが、引き続きこれを継続し、より利用しやすくなるよう改善に努め、出産、育児が原因で中途退職する職員を減らす。
- ③育児短時間勤務制度の周知を図り、同制度の利用者数を増やす。
- ④育児・介護に関する規定を整備するとともに利用促進を図る。
- ⑤医師対象の短時間正職員制度の条件を整備する。
- ⑥ストレスチェックや職員満足度調査等を定期的に行うことで、課題を早期に発見し、対応することで健全な職場づくりを図る。
- ⑦セクシャルハラスメント禁止を就業規則に明文化することで周知を図り、撲滅をめざす。
- ⑧パートから嘱託へ、嘱託から常勤への雇用形態転換制度の整備し、積極的に活用する。
- ⑨長時間労働を減らすため、時間外が一定の時間数を超える場合、本人他に通知し、要因について報告を求め、改善を促す。
- ⑩個別のキャリアプラン作成を行うとともに階層別研修制度の充実を図る。
- ⑪毎年度目標の達成状況や実施内容を検証することで次年度以降の取組内容を再構築する。

取組内容	実施年度 (◎重点実施 ○実施)				
	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
①現状及び目標の周知	◎	○	○	○	○
②院内保育所の整備	○	○	○	○	○
③育児短時間勤務制度の利用促進	○	○	○	○	○
④育児・介護に関する規定の整備	○	○	○	○	○
⑤医師対象短時間正職員制度の充実	◎	○	○	○	○
⑥ストレスチェック・職員満足度調査の実施	◎	○	○	○	○
⑦セクハラ禁止規定の整備と撲滅	○	○	○	○	○
⑧雇用形態転換制度の整備と利用促進	◎	○	○	○	○
⑨長時間労働の要因分析及び削減	○	○	○	○	○
⑩個別のキャリアプラン作成と階層別研修制度の充実	○	○	○	○	○
⑪実績報告と取組内容の再確認	○	○	○	○	○