

女性職員が活躍できるよう家庭と仕事の両立を行いやすい雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間

2 当機構の課題

- (1) 前計画期間の5年間で、職員の平均勤続年数はやや増加したものの、目標としていた9年以上は達成できておらず、引き続き、家庭と仕事の両立を行いやすい環境づくりを行い、人材の育成・定着の必要がある。
- (2) 前計画期間の5年間で、管理職である女性職員は増加したものの、管理職に占める女性職員の割合は横ばいであり、引き続き女性活躍を推進する必要がある。

3 目標と取組内容・実施時期

目標1： 職員の平均勤続年数を9年以上とする。

(参考) 女性7年2月、男性7年5月、全体7年3月(令和2年12月時点)

<取組内容・実施時期>

- (1) 令和3年～(以後、適宜見直しを行う。)

育児休業、育児短時間勤務、部分休業及び介護休暇等のワークライフバランスに関する手引き等を適宜改定するとともに、毎年定期にお知らせをして周知を図る。

- (2) 令和4年度以降

職員アンケート等を実施し、状況の改善を図る。

目標2： 医療技術職及び事務職における係長級以上の役付職員に占める女性の割合を25%にする。

(参考) 21.7% (令和2年12月時点)

<取組内容・実施時期>

- (1) 令和3年度9月頃(毎年度実施)

係長級職員となるために必要な能力を身につけさせるための研修等の実施。

- (2) 令和3年度秋～冬頃

継続就業や能力発揮等に関する女性の活躍推進に資する啓発・研修の実施方法等の検討。(翌年度から検討した内容について実施。)

- (3) その他、ワークライフバランスに関する制度の周知徹底等の継続就業に関する取組も併せて実施する。