

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

平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日までの 5 年間

2 当機構の課題

- (1) 独法化後に大幅に増員したが退職者の数も多いことから、医療の質の維持・向上のためには、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) 管理職である女性職員のいる職種は医師・看護職のみであり、管理職である女性職員のいる職種について偏りが生じている。

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 6 年 11 月、男性 7 年 1 月、全体 6 年 11 月（平成 27 年 11 月時点）

<取組内容・実施時期>

- (1) 平成 28 年 8 月（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制度の周知徹底のために手引き等の作成・改訂を行う。

- (2) 平成 28 年夏～秋頃

こども病院内の保育園について、運営時間等の見直しの検討。

- (3) 平成 28 年 9 月～12 月頃

ワークライフバランス等継続就業に資する啓発研修等の検討。

（検討後、翌年度から実施）

- (4) 平成 29 年 1 月頃

職員満足度調査の実施

- (5) 平成 29 年度以降

上記(4)の結果を踏まえ、(1)～(3)の実施状況の検証を行いながら、改善していく。

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 20%にする。

(参考) 14.3%（平成 27 年 11 月時点）

<取組内容・実施時期>

- (1) 平成 28 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) 平成 28 年度夏～秋頃（以降，毎年度実施を予定。）  
現行の人事評価制度の検証・検討。
- (3) 平成 28 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・研修等の検討。（翌年度から検討した内容について実施。）
- (4) 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。