

地方独立行政法人京都市立病院機構
次世代育成支援対策支援推進法及び女性活躍推進法に基づく
一般事業主行動計画

次世代育成支援対策支援推進法及び女性活躍推進法に基づき、職員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働き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します。

1 計画期間 2023年4月1日から2027年3月31日まで

2 内容

目標1

労働力人口の減少、育児・介護で制約のある職員の増加に備えた働き方の見直し

＜対策＞

- ICT等を活用した働き方改革の推進
 - ・ 各種データやデジタル技術・設備・機器を積極的に活用し、業務の課題解決・効率化に努める。
- 育児や介護を行う職員のキャリア継続を図るため、勤務時間等の柔軟な運用を検討する。
- 効率的かつ安全なタスクシフト・シェアの推進
- 時間外勤務の縮減と年次休暇の取得促進
 - ・ 勤怠管理システムを活用し、所属長における管理業務の効率化に努める。
 - ・ 時間外勤務の縮減指針を徹底する。
16.7時間（2021年度実績） → 13.0時間（目標値）
 - ・ 年次休暇を年5日以上取得できる環境づくりの推進を行う。
9.4日（2021年度実績） → 12.0日（目標値）

目標2 職員が出産や育児に関する休暇を取得しやすい職場環境の整備

＜対策＞

- 男性の育児休業や育児に係る休暇等の取得促進
- 「仕事と子育て両立支援ハンドブック」を活用した制度周知
 - ・ 仕事と子育て両立支援シートや給与等のシミュレーションを提示することで、給与面の不安や今後のキャリア形成の意向について考える契機とする。
- 新採オリエンテーションでの意識啓発

目標3 女性の職場での活躍推進

＜対策＞

- 意欲と能力に応じた登用の推進
 - ・ 子育て中の職員への配慮を行いつつ、意欲と能力に応じたキャリア形成を推進する。
 - ・ 昇任要件の柔軟な運用
 - ・ WEBによる研修受講
- 育児休業中の職員に対する復帰支援
 - ・ 復帰時期について、本人の意向に沿って柔軟に対応する

目標 4 職員の意識改革と職場風土の醸成

<対策>

- 管理職員等の意識改革
 - ・ 管理職員等への研修を実施し、年休取得や時間外縮減、各種休暇の周知徹底を図る。
 - ・ 「生産性の高い働き方をしている職員」や「時間に制約のある職員をフォローする職員」を適切に評価する。
- 子育てをしながら働くことを後押しする職場風土の醸成
 - ・ 職場での面談やミーティング等の機会を活用し、子育てをしながら働くことを後押しする。
- 円滑な休暇取得に対応できる体制の構築
 - ・ 正副担当の運用を徹底することで、業務の属人化を防ぐだけでなく、職場のコミュニケーションの活性化や情報の共有を行う等、風通しの良い職場に繋げる。
 - ・ 長期で育児休業する場合は、積極的に代替職員を配置する。
- ハラスメント対策
 - ・ 「地方独立行政法人京都市立病院機構ハラスメント防止に関する方針」に基づき、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止対策に取り組む。