

## 地方独立行政法人岡山市立総合医療センター 一般事業主行動計画

すべての職員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和、仕事と子育ての両立等ワーク・ライフ・バランスを図りつつ、働きやすい雇用環境の整備を行うとともに、男女の人権が尊重され、女性がその個性と能力を十分に発揮して活躍できるようにするために、次のように行動計画を策定するものです。

### 1. 計画期間

2022年4月1日～2026年3月31日まで

### 2. 内容

目標1：課長補佐級以上の女性管理職の割合が30%以上になることを目指します。

#### <対策>

①管理職の配置と役割を再検討し、キャリア研修等、受講する機会を平等に与えるとともに、適正な評価に基づく管理職の配置を行うよう努めます。

#### <実績>

課長補佐級以上の管理職：23, 8%

目標2：男女の平均勤続勤務年数の差異の縮小を図ります。

#### <対策>

①充実した当法人の子育てに関する休暇・休業制度を積極的に利用できるように、取得しやすい環境づくりに努めます。

②休暇・休業後も安心して仕事に復帰できるように、院内保育園について職員の要望、ニーズに応じた保育の実現に向けて、より一層の保育の充実を検討していきます。

目標3：ワーク・ライフ・バランスを推進し、職員の心身の健康維持を図ります。

#### <対策>

①長時間または深夜に及び時間外勤務を極力命じないように努めます。

②養育、介護のための時間外勤務の免除、制限の制度を活用して、仕事と生活の調和を図るよう努めます。

目標4：男性職員の育児休業取得者増を目指します。

#### <対策>

①効率的な人員配置によるフォロー体制の強化を図ります。

②対象職員及びその所属長に対して当該休暇の取得対象者である旨、本人が気兼ねなく取得できるよう配慮する旨を対象となったタイミングで直接通知します。

<実績>

2019年度：1名、2020年度：3名、2021年度：3名

目標5：年次休暇取得率の向上に取り組み、一人当たりの取得日数を年間15日以上とすることを継続して維持します。(2021年：平均12.8日)

<対策>

- ①職員増員によるフォロー体制の強化を図ります。
- ②所属長に対し、職員が気兼ねなく取得できるよう配慮する旨を適宜伝えます。

---

## 地方独立行政法人岡山市立総合医療センター一般事業主行動計画

2022年4月1日 制定



---

### ◆ 女性の職業選択に資する情報の公表

(1) 採用した労働者に占める女性労働者の割合

2021年度採用者（正規職員）

雇用管理区分	採用した労働者に占める女性労働者の割合
医師職	16.7%
看護職	88.9%
医療技術職	80.0%
事務職	66.7%

(2) 職名男女比率

職名	男性比率	女性比率
課長補佐級以上	76.2%	23.8%
係長級	25.0%	75.0%
主任・副主査級	24.0%	76.0%
主事級	17.8%	82.2%

2022年4月1日現在