

■ 尼崎医療生活協同組合 行動計画1

1 課題

平均継続勤務年数の男女差がある。

2 計画期間

2021年6月1日～2026年3月31日

3 目標は下表のとおりとする。

男女の平均継続勤務年数(すべての正職・常勤職員が対象)

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
男	10.35年	10.65年	10.95年	11.25年	11.45年	11.65年
女	9.34年	9.84年	10.34年	10.84年	11.14年	11.44年
女－男	-1.01年	-0.81年	-0.61年	-0.41年	-0.31年	-0.21年

4 取組内容・実施時期

- ① 院内保育所を設け、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、出産、育児が原因で中途退職する職員を減らす。
- ② 育児短時間勤務制度の周知を図り、利用者数を増やす。
- ③ ストレスチェック等により、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。当面はコロナ対応に伴うケースに積極的に対応する。
- ④ 長時間労働を減らすため、時間外労働が一定時間を超える場合、職場管理者に連絡し、要因について報告を求め、改善を促す。

		実施年度(◎重点実施 ○実施)				
取組内容		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
①	院内保育所	○	○	○	○	○
②	育児短時間	○	○	○	○	○
③	ストレス対応	◎	◎	○	○	○
④	時間外削減	◎	◎	◎	◎	◎

■ 尼崎医療生活協同組合 行動計画2

1 課題

管理職に占める女性労働者の割合は61.2%であるが、管理職になっている割合を男女別で見ると男17.0%に対し、女性は8.6%である。

2 計画期間

2021年6月1日～2026年3月31日

3 目標は下表のとおりとする。

管理職に占める女性労働者の割合(管理職総数は同じとして算定)

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
男	19人	18人	17人	16人	15人	14人
女	30人	31人	32人	33人	34人	35人
計	49人	49人	49人	49人	49人	49人
女性 構成比	61.2%	63.3%	65.3%	67.3%	69.4%	71.4%

管理職 男女別割合(当該管理職員数/当該職員数)

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
男	17.0%	16.1%	15.2%	14.3%	13.4%	12.5%
女	8.6%	8.9%	9.2%	9.5%	9.8%	10.1%
計	10.7%	10.7%	10.7%	10.7%	10.7%	10.7%

年度末男女別職員数(変化なし)

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
男	112人	112人	112人	112人	112人	112人
女	347人	347人	347人	347人	347人	347人
計	459人	459人	459人	459人	459人	459人

4 取組内容・実施時期

- ① 院内保育所を設け、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、出産、育児が原因で中途退職する職員を減らす。
- ② 管理者登用基準を再確認し、計画的な人事を行うことで必要な職務経験が得られるようにする。
- ③ 管理者研修の内容充実を図り、研修を受講すれば必要なスキルが身につくようにする。

		実施年度(◎重点実施 ○実施)				
取組内容		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
①	院内保育所の運営	○	○	○	○	○
②	登用基準の再確認	◎	◎	○	○	○
③	研修内容の充実	◎	◎	○	○	○