

次世代育成支援対策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

地方独立行政法人東京都健康長寿医療センターにおいて、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第12条及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）第8条に基づき、以下のとおり行動計画を策定し、実施致します。

第1 計画期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間を計画期間とします。

第2 現 状

- (1) 管理職における年次有給休暇取得率が低い。
- (2) 昇任選考試験において、女性職員の受験率が低い（事務職員）。
- (3) 男性職員の育児休業取得率が低い。
- (4) 職種等により超過勤務時間にばらつきが生じている。

第3 目 標

- (1) 管理職員・一般職員それぞれの年次有給休暇取得率を75%以上とします。
- (2) 昇任選考試験において、女性職員（事務職員）の受験率を50%以上とします。
- (3) 男性職員の育児参加を推進するため、計画期間内の育児休業取得率を50%以上とします。
- (4) 医師の月平均超過勤務時間を30時間以内とし、医師以外の月平均超過勤務時間を15時間以内とします。

第4 取組内容

- (1) 年次有給休暇の取得状況を定期的集計・公表し、計画的な取得を促進します。あわせて、所属長が率先して休暇を取得するなど、模範となる行動を通じて、すべての職員が休暇を取得しやすい職場環境づくりを推進します。
- (2) 女性職員の活躍している姿を職員に紹介するなど、職員がキャリア形成に関して幅広いイメージが持てるよう意見交換等の場を設けます。併せて、所属長が自己申告制度を通じて受験勸奨を積極的に行い、職員のキャリア形成を後押しします。
- (3) 男女ともに安心して育児休業が取得できるよう代替職員の確保に努めます。また、妊娠中及び出産後における休暇制度や勤務制度、育児休業や育児にかかる特別休暇、育児中の勤務制度に関する制度を積極的周知し、職場内の仕事と子育ての両立支援に対する意識向上を図ります。
- (4) 超過勤務時間削減のため、長時間労働者等の状況を毎月の会議体等で報告するとともに、管理職員に対して、注意喚起を行い、長時間労働の削減に努めます。