

公立紀南病院組合の特定事業主行動計画

I 総論

1. 目的

急速な少子化が進行する中、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれて暮らせる環境を整備するための法律「次世代育成支援対策推進法」により、国・地方公共団体・事業主が一体となって取り組むことが求められています。また、全ての女性が職業生活において個々の能力を遺憾なく発揮できることを目指す法律「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下、「女性活躍法」）により、事業主に対し労働条件や就業環境で女性が働きやすい職場作りの推進が求められています。上記の二法の推進の取り組みを前進させるために一体化した特定事業主行動計画の策定いたします。

本計画では、仕事と子育てが両立できる職場環境の整備、女性職員の活躍促進を重点目標として、男女ともに働きやすい職場の実現を目指します。

2. 計画期間

本計画は、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、必要に応じて適宜見直しを行います。

II 目標

1. 状況把握

下記の項目について当院の現状は、別添資料の通りである。

- ①女性職員の採用割合
- ②継続勤務年数の男女差
- ③管理職の女性割合
- ④各役職段階の職員の女性割合
- ⑤男女別の育休取得率
- ⑥男性の配偶者出産休暇等の取得率
- ⑦男女の給与の差異

2. 本計画の推進体制

本計画に基づく推進については、子育てを行う職員・女性職員だけでなく、全ての職員の理解を得ながら取り組んでいきます。また、育児・介護支援ハンドブックを展開し、育児や介護に関しての休暇制度等の内容について職員に周知を行っております。

3. 数値目標

男性の育児休業取得率を、50%以上とする。

女性の管理職割合を、50%以上とする。

III 取組内容及び実施

(1) 職場の意識改革

全職員に対し男性も育児休業を取得できることを周知すること、育児・介護支援ハンドブックを公開し周知することで全職員が制度を理解し、これにより男性職員も育児に参加しやすい環境を整備する足掛かりになると考えます。

(2) 対象職員への周知

配偶者が出産予定の男性職員、現在育児休業の対象となる乳幼児がいる男性職員（以下「対象職員」とする。）に対し、男性職員も育児休業を取得できることを説明し、取得を促していきます。

(3) 対象職員の所属長への周知

対象職員が所属する部署の責任者に対し、男性職員も育児休業を取得できることを説明し理解していただくよう努めます。その部署の責任者が対象職員となった場合は、責任者を補佐する者（係長、主任、副技師長等）に対し、同様の説明を行います。

(4) その他、職場復帰にむけての支援

職場復帰に向けて必要となる情報や職場の動きなどに関する情報を提供することで、円滑な職場復帰を支援します。育児部分休業の取得や育児短時間勤務制度の活用などによる子の養育のための短時間勤務について、職員の希望どおり取得できるような職場環境づくりに努めます。

(5) 女性職員の企画的な育成及び多様なポストへの積極的配置

本人の希望と能力、実績主義に基づき、マネジメント能力が必要とされる多様なポストへ積極的に配置し、将来の管理職候補となるべき人材の育成を計画的に行います。キャリアアップ意識の向上や、管理職養成を目的とした研修への参加を自己啓発事業として支援します。