

第二次鹿児島市立病院女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

令和3年4月1日

令和5年10月18日改正

鹿児島市病院事業管理者

第二次鹿児島市立病院女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下「第二次行動計画」という。）は、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。以下「法」という。）第19条に基づき、鹿児島市病院事業管理者が策定する行動計画である。

I 計画期間

本計画の期間は令和3年4月1日から令和7年3月31日までの4年間

女性活躍推進法は平成28年度から令和7年度までの時限立法であるが、「次世代育成育成支援対策推進法」に基づく第二次鹿児島市立病院職員子育て支援行動計画の期間と合わせて、令和6年度までの4年間を計画期間とする。

II 女性の活躍の推進に向けた体制整備等

当院では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、総務課が、本計画の策定、変更、本計画に基づく取組の実施状況、数値目標の達成状況の点検、評価等を行う。

III 数値目標および目標を達成するための取組及び実施時期

法第19条第3項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行規則の一部かを改正する内閣府令（令和元年12月27日 内閣府令第51号。以下、「内閣府令」という。）第2条に基づき、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、次のとおり数値目標を設定し、それぞれの数値目標の達成に向け、取組みを実施する。

1. 女性に対する職業生活に関する機会の提供

目標：院内・院外における研修への参加者を増やし、各職種におけるキャリアアップ（資格取得）を目指す。令和3年度以降の看護師特定行為取得者を5人以上を目指す。

【取組内容】

- ① 院内における研修や外部研修（看護師特定行為研修や認定看護師研修等）への派遣を行う。
- ② 職員研修等において、女性管理職、子育ての経験のある職員や様々な業務経験を積んだ先輩職員などの体験談の紹介を行う。

2. 職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備

(1) 育児休業等の取得率 ※第二次鹿児島市立病院職員子育て支援行動計画より

目標：令和6年度までに 男性の育児休業取得率80%を目指す。

女性の育児休業取得率については、現状の100%を維持するよう努める。

目標：子どもが生まれた男性職員の「出産補助及び育児参加のための特別休暇」の取得率について、令和6年度までに100%にするよう努める。

【取組内容】

- ① 育児に関する制度等の周知
 - ・ 育児支援ハンドブックについて定期的に周知を図り、制度の利用促進を図る。
 - ・ 研修等において、育児に関する制度等の説明を行う。
- ② 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援
 - ・ 育休者に対し、職場復帰時に院内保育所を利用できることを周知し、円滑な職場復帰の支援をする。
 - ・ 育児休業中の職員に対して、職場や業務に関する情報提供に努める。
- ③ 育児休業に伴う臨時的任用職員等の活用
 - ・ 職員が育児休業を取得しやすい職場環境づくりに資するため、育児休業中の職員の業務が円滑に遂行されるよう、臨時的任用職員や正規職員を配置する。
 - ・ 正規職員の配置にあたっては、業務等の状況に応じ、可能な範囲で配慮する。

(2) 時間外勤務 ※第二次鹿児島市立病院職員子育て支援行動計画より

目標：時間外勤務時間の月平均が月80時間を超えた医師及び月45時間を超えた医師以外の職員数について、令和6年度までに、令和元年度に比べて10%減少の達成に努める。

【取組内容】

- ① 管理職員が職員に早めの退庁を呼びかけるとともに、自ら率先して退庁するなど、職員が定時に退庁しやすい環境づくりを推進する。
- ② 仕事と生活の調和を推進し、効率的な業務運営や総労働時間の短縮等を図れるよう、時差出勤制度を活用するとともに、週休日等の確保に努める。
- ③ 時間外勤務が多い職員について、各部署の管理職員から長時間勤務の理由や改善策について報告書を提出するようにし、管理職員の認識を高めます。
- ④ 時間外勤務の多い職員に対する健康診断の実施により、健康面における配慮を充実します。