

北播磨総合医療センター企業団 次世代育成支援・女性活躍の推進に関する特定事業主行動計画

1 趣旨

急速な少子化や家庭・地域を取り巻く環境の変化を受け、次世代育成支援対策を推進し、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ育成される社会の形成のため、平成15年に「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。

また、女性はその個性と能力を十分に発揮し、職業生活において活躍をすることを通じて豊かで活力ある社会の実現を図るため、平成27年に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定されました。

両法律に基づく特定事業主行動計画は、その趣旨や取り組み内容において相互に密接な関係があることから、当医療センターでは両計画を一体化した「次世代育成支援・女性活躍の推進 特定事業主行動計画」を策定しました。

本計画に基づく取組により、仕事も家庭も大切にしながら働くことのできる仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現と、女性職員が十分に能力を発揮し活躍できる職場環境づくりを目指します。

2 計画期間

令和5年度～令和7年度

3 計画の対象

北播磨総合医療センター企業団職員（任期の定めのある職員を含む）

4 数値目標及び取組内容

(1) 男性の育児休業・出生に伴う男性の特別休暇の取得促進

育児休業取得率 30%以上を目指します。

【取組】

- ・男性職員の育児休業制度について、掲示板等で周知します。
- ・子の出生が見込まれる男性職員を把握した場合、当該職員に対し、育児への参画のために取得・活用できる休暇・休業についての情報提供を行い取得を促します。
- ・育児休業等に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。

(2) 時間外勤務の削減

職員一人当たりの時間外勤務時間 対前年比で3%以上削減します。

年960時間以上の時間外勤務をしている医師 10名以下にします。

【取組】

- ・職員の時間外勤務の適正化を図り、所属内の業務の効率化と業務量の平準化に努めます。
- ・医師業務の他職種へのタスクシフト・シェアにより、労働時間の平準化を推進します。

(3) 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇取得率（年間付与に対する取得割合） 60%以上を目指します。

【取組】

- ・職員が安心して休暇の取得ができるよう、相互応援が出来る体制づくりに努めます。
- ・所属長は、職員の年次有給休暇取得状況を定期的に把握し、計画的な休暇取得の促進を図ります。

(4) 採用試験受験者の女性割合の増加・維持

医療技術職・事務職の女性割合 50%以上を目標・維持します。

【取組】

- ・子育てに関する各種休暇制度の案内や女性職員の声の紹介などにより、仕事と子育ての両立、女性が活躍できる職場であることをパンフレット、ホームページ等で広報します。