

国保国吉病院組合特定事業主行動計画

令和3年4月 国保国吉病院組合

国保国吉病院組合では次世代育成支援対策法及び女性の職業生活の推進に関する法律に基づく、特定事業主行動計画を策定した。

本計画の期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間。
(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)は、平成28年度から令和7年度までの10年間の時限法であるが、本計画では、その後半の期間である令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間を計画期間とし、前期の取組の成果を踏まえ、必要な見直しを行った上で、目標達成に必要な取組を行うものである。)

(1) 職員採用関係

新規採用者の女性割合は、年によって変化はあるものの、各年度において概ね65%前後であり、今後5年間においても採用情報をホームページや構成市町の広報等を活用し幅広く周知し、女性の採用試験の受験割合及び採用割合を平均50%以上に維持する。

(2) 配置登用

係長職以上の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を実施するとともに、出産・子育てなど個々の女性職員の事情に配慮した柔軟な人事を行い、係長相当職以上の女性職員の割合を、前期目標値62%と同程度の割合を維持する。(令和2年度実績64.5%)

また、管理職(課・科長補佐相当職以上)に占める女性の割合が令和2年度実績62.3%と前期目標値の50%を超えており維持していく。

(3) 継続就業及び仕事と家庭の両立

出産を控えている全ての男女に対し、管理職員又は総務課担当者による面談を行い、各種両立支援制度(育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等)の活用促進等に関する助言を行い、育児休業(部分休業の取得も含める。)を取得する男性職員の割合を10%以上にする。とともに、男性職員の配偶者出産休暇、育児参加休暇の取得割合を50%以上にする。

更に、本計画期間内において、新たに定時退庁日を設定するとともに、管理職員が各職員に早期退庁を勧奨する。また、年次休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図るとともに夏季休暇の日数を増やすなどの取り組みを行い、ワークライフバランスの推進に資するよう効率的な業務運営を行う。