

国保国吉病院組合女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

平成28年4月1日
国保国吉病院組合
管理者 太田 洋

国保国吉病院組合（以下「組合」という。）における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「本計画」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15条に基づき組合管理者が策定する特定事業主行動計画である。

1 計画期間

本計画の期間は、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とする。

2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

組合では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、毎月開催する管理職会議により本計画の変更、本計画に基づく取組の実施状況及び数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行う。

3 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標、取組及び実施時期

法第15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（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、組合において、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。当該課題分析の結果に基づいた女性職員の活躍を推進するための目標を設定し、その達成に向けた取り組みを本計画期間内において行う。

（1） 職員採用関係

新規採用者の女性割合は、平成27年度の実績は78%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

本計画期間内において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、平成32年度まで、係長相当職以上の女性職員の割合を、平成27年度実績の62%と同程度の割合を維持する。

また、平成32年度までに、管理職（課・科長補佐相当職以上）に占める女性の割合を平成27年度の実績49%より引き上げ、50%以上にする。

(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、平成32年度までに、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。とともに平成32年度までに、男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得割合を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。