

地方独立行政法人佐世保市総合医療センター 一般事業主行動計画

職員が仕事と子育てを両立させることができ、また、女性が活躍できる雇用環境を整備し、すべての職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定します。

1 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間

2 内容

《次世代育成支援対策の目標・取組①》

目標1 年次有給休暇の取得促進を図り、1人あたりの取得日数を年間13.5日以上にします。

13日（令和2年実績） → 13.5日以上（目標値）

【対策】令和3年4月～

- ・子どもの休み（夏休みなど）、学校行事（入学式など）、家族のイベント（結婚記念日など）など、職員が子どもや家族とふれあう機会を増やせるよう、年次有給休暇の計画的な取得を院内イントラネットや所属長を通じて積極的に呼びかけます。
- ・採用後5年ごとに取得するよう奨めている年次有給休暇の連続取得（リフレッシュ休暇：5日間）の取得漏れがないよう周知徹底します。

《次世代育成支援対策の目標・取組②》

目標2 男性職員が子育ての始まりの時期の親子の時間を大切にするとともに出産後の妻の支援を行うため、配偶者の出産に伴う特別休暇の1人あたりの取得日数を合計5日以上にします。

2.8日（令和2年度実績） → 5日以上（目標値）

※配偶者の出産に伴う特別休暇

①配偶者の出産休暇…子の誕生日から2週間以内に3日

②男性の育児参加休暇…妻の産前産後休暇期間中に出産に係る子または未就学の子を養育する場合に5日

【対策】令和3年4月～

- ・育児休業や部分休業といった制度だけでなく、男性職員のための特別休暇制度などの様々な子育てをサポートする制度が積極的に活用されるよう院内イントラネットや所属長を通じてPRを行います。

- ・子育てをサポートする制度について、所属長自らが率先してその理解に努めます。

≪女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供≫

目標3 事務職（総合職）の管理職（課長補佐職以上）に占める女性職員の割合を40%に引き上げる。
25%（令和2年度実績） → 40%（目標値）

【対策】令和3年4月～

- ・女性管理職へのヒアリング、意見交換を実施し、必要な支援策を検討します。
- ・管理職の候補となる人材への研修の機会を積極的に与えて、意識づけを行います。
- ・管理職の候補となる人材やその上司とキャリアプランに関する面談を行います。

≪職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備≫

目標4 時間外勤務の縮減を図り、1人1月あたりの時間外・休日勤務時間数を月平均12時間以内とします。
12.7時間（令和2年度実績） → 12時間以内（目標値）

【対策】令和3年4月～

- ・職員が定時で帰宅しやすい雰囲気や環境づくりを行うよう、各所属長へ周知徹底
します。
- ・毎週水曜日の「ノー残業デー」の徹底を図ります。
- ・1ヶ月あたりの時間外勤務が60時間以上となる職員が生じた場合には、その勤務状況について所属長にヒアリングを行い、状況の改善に努めます。
- ・各部門における要因分析を進め、タスクシフティングや人員配置の見直しを進めます。

以上