

鹿児島市立病院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
平成28年4月1日
鹿児島市病院事業管理者

鹿児島市立病院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、鹿児島市病院事業管理者が策定する行動計画である。

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。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

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、当院において、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結果、最も大きな課題に対応するものを挙げている。

目標：平成32年度までに男性の育児休業取得率5%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。

4. 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組み

(1) 育児に関する制度等の周知

- ① 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。
- ② 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

- ① 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。
- ② 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

- ① 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。
- ② 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。