地方独立行政法人神戸市民病院機構
一般事業主行動計画

【次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法】

令　和　3　年　3　月

1　はじめに

地方独立行政法人神戸市民病院機構一般事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、次世代育成支援対策推進法第 12 条第１項又は第４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（以下「女性活躍推進法」という。）第８条第１項又は第７項の規定に基づき、地方独立行政法人神戸市民病院機構理事長が策定する一般事業主行動計画である。

2　計画期間

令和３年４月１日から令和７年３月 31 日までの４年間とする。

3　推進体制

組織全体で継続的に次世代育成支援・女性職員の活躍を推進するため、任命権者とその人事担当課及び関係課が連携し、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・評価等について協議を行うものとする。

4　数値目標

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づき分析を行った結果、採用した職員に占める女性職員の割合において、特段の課題は見受けられなかった。一方、平均した継続勤務年数の男女の差異や管理的地位にある職員に占める女性職員の割合については、一部十分な水準とは言えないものとなっている。

これらを踏まえ、次のとおり数値目標を設定する。

男女の平均勤続年数の差異

男性労働者の平均勤続年数に対する女性労働者の平均勤続年数の割合を、コメディカル職種について次のとおりとする。

【コメディカル】

現状：69.6%（令和元年度）　→　目標：80.0%（令和６年度）

管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

現状：30.0%（令和元年度）　→　目標：35.0%（令和６年度）

5　目標を達成するための取組み及び実施時期

４．で掲げた数値目標の達成のため、及び次世代育成支援推進・女性職員の活躍を推進するため、次の取組みを行う。

(１)ダイバーシティ・マネジメントの推進

階層別研修におけるダイバーシティ推進に関する研修（H21 年度～）
階層別研修における服務制度に関する研修（H21 年度～）

(２) ライフサイクルなどに配慮した多様な働き方

育児短時間勤務制度の導入（H28 年度～）
子の看護休暇、介護休暇、短期の介護休暇の見直し（時間単位での取得）（H28 年度～）
育休代替としての有期契約雇用職員制度の導入（H29 年度～）
早出遅出勤務制度などの勤務体系の導入（H21 年度～）
時差勤務制度の導入（H30 年度～）
配偶者同行休業制度の導入（H28 年度～）
職員意向調査における調査項目の充実（H26 年度～）
長時間労働の産業医の面談（H21 年度～）
時間外勤務の縮減に向けた新たな取り組み（R 元年度～）
年次有給休暇・リフレッシュ休暇の取得促進（R 元年度～）
ICT 化の推進（検討）

(３) 昇任制度の再構築、「昇任意欲」を支える環境づくり

係長昇任選考の廃止及び主任選考の新設（H30 年度～）
主任・係長級職員の処遇改善（検討）
希望降任制度（R 元年度～）
育児・介護を理由として希望降任した職員の再度の昇任の仕組み（検討）