

沖縄県病院事業局

特定事業主行動計画

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画

平成28年3月

沖縄県病院事業局

目 次

1	計画の目的	1
2	計画の期間	1
3	計画の推進体制	1
4	現状	2
5	取組内容	
(1)	女性が活躍できる職場環境	2
(2)	出産及び育児に関する休暇の活用	3
(3)	男性職員による育児休業の取得促進	3
(4)	時間外勤務の縮減	4
(5)	年次休暇の取得促進	5
(6)	人事異動についての配慮	5

沖縄県病院事業局特定事業主行動計画

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画

1 計画の目的

沖縄県病院事業局特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）及び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）に基づいて策定した沖縄県病院事業局における特定事業主行動計画であり、職員の仕事と子育ての両立及び仕事と生活の調和を積極的に推進するための取組内容及び目標を定めることを目的に策定するものです。

2 計画の期間

平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間

次世代育成支援対策推進法は平成36年度まで、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律は平成37年度までの時限立法であることから、本計画の期間は、その前半となる平成28年度から平成32年度までの5年間とします。

3 計画の推進体制

本計画の実施にあたって、沖縄県病院事業局は、組織全体で継続的に次世代育成の支援及び女性職員の活躍を推進するため、本計画に基づく各所属における取組の実施状況を点検し、本計画の効果を検証して必要に応じて見直しを行います。

所属長は、所属職員の子育て状況等を把握するよう務め、本計画に定められた取組を積極的に行うよう努めます。

全ての職員は、子育てを行う職員が仕事と子育てを両立し、仕事と生活の調和を図るため、出産や子育てに関する休暇制度等の必要性を理解するよう努めます。

本計画に定めた取組の状況や目標に対する実績等については、毎年1回、公表することとします。

4 現状

本計画を策定するにあたり、病院事業局職員に係る状況把握を行った結果、次のような結果となっています。

(1) **女性職員の採用割合** 平成26年度：60.8%

女性職員の採用割合については、6割を超えていることから、採用者全体で見ると十分な割合の女性職員を採用しているものと考えます。

(2) **管理職に占める女性職員の割合** 平成27年度：26.3%

管理職に占める女性職員の割合については、一定程度の割合を確保できているものと考えます。

(3) **男性職員による育児休業の取得** 平成26年度：4.7%

男性職員の育児休業取得者については、わずか4.7%にとどまっていることから、女性が仕事と子育てを両立させるためには、男性職員も育児休業を利用して積極的に育児に参加する必要があります。

男性職員の育児への参加については、子育てを行う男性職員だけでなく全ての職員が理解を深めるよう取り組む必要があります。

5 取組内容

(1) **女性が活躍できる職場環境**

沖縄県病院事業局においては、平成26年度の女性職員の採用割合は60.8%、平成27年度の管理職に占める女性職員の割合は26.3%となっており、女性が活躍できる職場環境がある程度整えられているものと考えています。

女性が活躍できる職場環境を維持するため、今後も女性職員の採用及び管理職への登用等について取り組んでいきます。

【県立病院課人事担当】

県立病院課人事担当は、女性職員の採用については、今後も適切な人数の採用を行うよう努めます。

また、女性職員の管理職への登用については、今後も各所属の状況をふまえつつ、可能な限り行うよう努めます。

【所属長】

所属長は、女性職員が従事する業務を拡大するなど、男女の配置バランスを考慮し、所属内において適切な人員配置を行うようにして下さい。

(2) 出産及び育児に関する休暇の活用

沖縄県病院事業局においては、産前・産後休暇のほか、出産補助休暇や育児参加休暇、子の看護休暇など、出産及び育児に関する休暇制度を整備しており、子育てを行う職員を支援する体制を整えています。

父親や母親となる予定の職員又は子育てをしている職員が仕事と家庭生活を両立させるためには、あらかじめ出産や子育てを支援するための休暇制度に関する知識を得ておき、各制度を活用することが重要です。

また、全ての職員が出産や子育てに関する休暇制度の必要性を理解することにより、子育てを行う職員が安心して休暇制度を活用できるように配慮することも大切です。

そのため、あらためて各制度の周知を図ることにより、子育てをする職員を含めた全ての職員が出産及び育児に関する休暇の取得について、理解を深めるよう取り組みます。

【県立病院課人事担当】

県立病院課人事担当は、出産や子育てに関する休暇制度の周知を図るため、休暇制度の概要等に関する資料を作成し、各所属に配付することによって職員の理解促進に努めます。

【所属長】

所属長は、出産や子育てに関する休暇制度を理解するとともに、所属職員に対して周知を図り、休暇制度を利用しやすい職場の環境づくりに努めて下さい。

【子育てを行う職員】

子育てを行う職員は、出産や子育てに関する休暇制度を十分に理解しておき、積極的に活用して下さい。

また、父親又は母親となることがわかった職員は、出産予定日等について速やかに所属長に報告して下さい。

【職員】

職員は、育児や子育てに関する休暇制度を理解し、固定的な性別役割意識（子の世話をするのは母親の仕事というような意識）や職場優先の環境（子の病気よりも仕事を優先すべきというような職場の雰囲気）の防止等、子育て中の職員が休暇制度を利用しやすい職場の環境づくりに努めて下さい。

(3) 男性職員による育児休業の取得促進

女性が仕事と子育てを両立させるためには、男性職員も育児休業を利用して積極的に育児

に参加することが必要です。

男性職員の育児への参加について、子育てを行う男性職員だけでなく全ての職員が理解を深めるよう取り組み、平成31年度には、男性職員の育児休業取得率7.0%を目指します。(平成26年度：4.7%)

【県立病院課人事担当】

男性職員の育児休業取得率の向上を図るため、育児休業の概要等に関する資料を作成し、各所属に配付することによって職員の理解促進に努めるとともに、男性職員の子育てへの参加について理解を促します。

【所属長】

所属長は、父親となる職員の育児の状況や育児休業取得希望を積極的に把握し、職員の状況にあわせて育児休業を取得するよう促して下さい。

【子育てを行う職員】

育児休業を希望する男性職員は、業務に支障をきたさないよう、早めに所属長に申し出て下さい。

長期の育児休業だけでなく、数週間程度の育児休業を取得することも可能であるため、家庭の状況にあった取得方法を検討して下さい。

【職員】

職員は、育児休業の取得を希望する男性職員が安心して休業できるよう、協力体制を整えて下さい。

(4) 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減は、子育てを支援するだけでなく、職員が仕事と生活の調和を図るうえで重要な課題となっています。

定時退庁の推進や育児のための時間外勤務の免除について周知を図るなど、時間外勤務を縮減するための取組を行います。

【県立病院課人事担当】

県立病院課人事担当は、職員が仕事と生活の調和を図れるよう、緊急を要する業務がない場合には定時退庁を推進するよう周知を図ります。

また、3歳に満たない子をもつ職員の育児のための時間外勤務の免除について、職員に周知を図ります。

【所属長】

所属長は、緊急を要する業務がない場合には定時退庁するよう、職員に促して下さい。

また、3歳に満たない子をもつ職員から、育児のための時間外勤務の免除について請求

があった場合は、業務上著しく困難である場合を除き、時間外勤務は免除するようして下さい。

また、必要に応じて、職員の配置や業務の配分の見直しを行って下さい。

【子育てを行う職員】

子育てを行う職員は、緊急を要する業務がない場合には定時退庁するようして下さい。

また、3歳に満たない子をもつ職員は、育児のための時間外勤務の免除について、必要に応じて所属長に請求して下さい。

【職員】

職員は、仕事と生活の調和を図るため、緊急を要する業務がない場合には定時退庁するようして下さい。

(5) 年次休暇の取得促進

年次休暇の取得は、仕事と子育ての両立の観点だけでなく、職員の仕事と家庭生活のバランスがとれた豊かな生活を実現させるためにも重要です。

祝日や夏季休暇、週休日とあわせて年次休暇を取得することを推奨するなど、年次休暇の取得促進を図ります。

【県立病院課人事担当】

県立病院課人事担当は、年次休暇の連続取得等について通知し、啓発を行います。

【所属長】

所属長は、所属職員に対して年次休暇の連続取得を推進し、自らも進んで連続取得を行うよう心がけてください。

【職員】

職員は、ゴールデンウィークや夏季休暇取得期間中に連続して休暇を取得するよう努めて下さい。

(6) 人事異動についての配慮

勤務地の異動により、仕事と子育ての両立に支障が出る場合は、その職員からの申し出に基づき、可能な範囲内において人事上の配慮を行います。

【県立病院課人事担当】

県立病院課人事担当は、異動を命ずる場合において、それにより子の養育を行うことが困難となる職員がいるときは、その職員からの申し出に基づき、可能な範囲で状況に応じた人事上の配慮を行います。

また、子育てを行う職員が人事上の配慮を求める場合は、自己申告書にその旨を記載するなど、早めに情報を提供するよう周知を図ります。

【所属長】

所属長は、異動希望調査の面接時等において、職員の子育てに伴う希望を確認してください。

【子育てを行う職員】

子育てを行う職員は、人事上の配慮を求める場合は、子育て中の状況について、早めに所属長に情報を提供するとともに、自己申告書にその旨を必ず記載して下さい。