



霧島市立医師会医療センター

一般事業主行動計画

職員が仕事と生活の調和を図りながら能力を発揮できる働きやすい職場環境を整備するため、また、女性がその個性と能力を十分に発揮して活躍できる環境を整備するため、次のように行動計画を策定します。

1. 計画期間

令和7年4月1日から令和10年3月31日までの3年間

2. 内 容

目標1 計画期間内において、女性職員の育児休業取得率100%を維持するとともに、男性職員の育児休業取得率についても100%（配偶者出産直後の休暇含む）達成を目指す。

<対策>

令和7年4月～

- 対象者への早期働き掛けと、所属長を中心とした職場内バックアップ体制を維持していく。
- 育児休業等の制度周知や情報発信の継続、育児に関する意識向上に向けた支援を実施する。

目標2 月に30時間以上の超過勤務を行う医師以外の職員の割合について、令和6年度実績と比べ、2.0%（月8名）以下にする。

<対策>

令和7年4月～

- 時間外勤務の多い部署の所属長へ産業保健スタッフによるヒアリングを実施し、注意喚起、業務の検証及び改善策の検討を行う。（管理職員としての認識を高める）
- 時間外勤務の多い職員に対する面談の実施により、健康面における配慮を充実させる。
- 所属長は自らが率先して定時退勤に心掛け、職員が定時退勤しやすい環境づくりに努める。
- 仕事と生活の調和を推進し、効率的な業務運営や総労働時間の短縮等を図れるよう時差出勤制度を活用するとともに、週休日等の確保に努める。

目標3 役職者（副主任・主任・係長以上）に占める女性割合を60%以上とする。

<対策>

令和7年4月～

- 積極的かつ公正な育成・評価により、適材適所で能力が発揮できるよう登用をすすめる。
- 女性職員のキャリアアップへの意識を醸成し、研修・面談等の取組みについて継続・充実化を図る。
- 管理職及び一般職員向けハラスメント防止のための研修を年1回以上実施し、ハラスメント防止に向けた職場風土の醸成を図る。

