

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

球磨郡公立多良木病院企業団特定事業主行動計画



球磨郡公立多良木病院企業団企業長

1. 目的

本計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代育成支援」という。）が改正されたことに伴い、職員の仕事と子育ての両立を図り、生活の調和を保てる働きやすい職場環境の整備を行うことを目的とします。

また、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「女性活躍推進」という。）に基づき、女性職員が十分に能力を発揮し活躍できる環境を整備することを目的とします。

当企業団では次世代育成支援と女性活躍推進の2つの対策基礎を着実に推進し、一体的な職場環境の整備を行うことを目的とします。

2. 計画期間

本計画の期間は令和4年4月1日から令和8年3月31日までの4年間とします。

3. 計画の推進体制等

当企業団では、組織全体で次世代育成支援対策と女性活躍推進対策を推進するために、次世代育成支援・女性活躍推進委員会と総務課に相談窓口を設置する。また各職場では主管長が中心となり、各種制度の周知や休暇取得の促進を図り、相互理解を持ち、明るく思いやりのある職場づくりに心がける。

また、各年度の実施状況について翌年度に状況を把握し、課題分析・評価を行い、結果を院内情報システムとホームページにより公表する。結果に応じ、随時本計画の見直しを行う。

4. 行動計画に関する状況把握と課題

（1）採用した職員に占める女性職員と管理職に占める女性職員の割合

令和2年度に採用した職員に占める女性職員の割合が45.5%で令和3年度が62.5%となっている。また、管理職に占める女性職員の割合が看護部を含めると29.7%だが、看護部を除くと3%と非常に低い割合となっている。

（2）所属課別女性職員の割合（R3.4.1 現在）

職員	男性	女性	計	女性割合
医療職(一)	23	1	24	4.2%
医療職(二)	36	31	67	46.3%
医療職(三)	10	110	120	91.7%
行政職(一)	19	22	41	53.7%
行政職(二)	15	10	25	40%
計	103	174	277	62.8%

会計年度	男性	女性	計	女性割合
医療職(一)	—	—	—	—
医療職(二)	0	3	3	100%
医療職(三)	0	46	46	100%
行政職(一)	2	39	41	95.1%
行政職(二)	14	35	49	71.4%
計	16	123	139	88.5%

(3) 育児休業取得率

令和2年度、3年度ともに女性の育児休業取得率は100%だが、男性の育児休業取得率は0%。育児休業取得の弊害となっている理由のアンケートを実施する等、取得に向けた働きかけを行う。

(4) 年代別離職率の男女の差異(自己都合・早期退職のみ)

R元年度	20～29	30～39	40～49	50～59	60～	計	割合
男性	2	1	0	3	0	6	50%
女性	1	2	1	1	1	6	50%
計	3	3	1	4	1	12	

R2年度	20～29	30～39	40～49	50～59	60～	計	割合
男性	0	1	2	0	2	5	35.71%
女性	5	0	4	0	0	9	64.28%
計	5	1	6	0	2	14	

R3年度	20～29	30～39	40～49	50～59	60～	計	割合
男性	1	2	1	0	0	4	26.66%
女性	2	4	1	4	0	11	73.33%
計	3	6	2	4	0	15	

令和元年度より年々退職者数が増え、特に若い世代の離職率が高い傾向にある。また、女性の割合も高くなっていることから、魅力ある職場づくりを整備する必要がある。

(5) 超過勤務の月平均状況(令和3年度実績・会計年度任用職員含む) 単位:時間

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	平均
全体	5.0	5.8	4.8	4.0	4.0	3.9	4.2	4.4	5.4	5.5	4.5	4.6	4.7

全体で見ると、超過勤務平均時間は4.7時間と減少傾向にあるが、部署別で見ると、月平均が10時間を超えている部署に偏りが見られるため、人員の配置や業務内容の見直しが必要と思われる。

5. 次世代育成支援・女性活躍推進のための具体的内容と今後の取り組み

(1) well-being（※1）を実感できる職場環境の醸成を図る

①長時間勤務の是正や働きやすい職場環境づくりの整備

全ての職員が、勤務時間内に十分な能力を発揮できるよう、各課の時間外勤務の状況を把握し、時間外勤務が多い部署については、主管長にヒアリングを行う。改善が見込めない場合は、業務内容の洗い出しを行い、人員配置の見直し等も含め改善を図る。

②業務の効率化の推進

業務の効率化・平準化を図り、所属部署全体でミーティングを行い業務内容・進捗状況を把握し、時間外勤務削減に向けた目標を立て具現化を図っていく。

③心身両面の健康保持

時間外勤務が恒常的に多い職員に対して、所属長との面談を行う等、健康面の配慮に努める。また、未就学児のいる職員の時間外勤務を年15時間以内と設定し、深夜業務免除や育児短時間勤務の請求があった場合には、相互理解をもって推進していく。

④休暇を取得しやすい環境づくり

管理職員は率先して年次有給休暇を取得し、職員が安心して休暇を取得できるような職場の雰囲気づくりに努める。

(※1) well-being とは・・・幸福で肉体的、精神的、社会的すべてにおいて満たされた状態をいう。

(2) 育児・介護休業等を取得しやすい職場環境の整備

①育児や介護に対する理解を深め、休暇を取得しやすい環境づくり

特に男性職員の育児・介護休業取得促進について各種休暇制度等を周知し、男性職員も制度を利用しながら子育てや介護に参加できる環境整備に努める。

②産前休暇から育児休業等までの制度の周知

妊娠中及び出産後の特別休暇等の制度や、育児休業等の取得手続き等を周知するため、パンフレットを作成し取得促進を図る。

③育児休業等を取得した職員の職場復帰支援

主管長は育児休業中の職員と定期的に連絡を取り合い、職員が円滑に職場復帰できるよう業務に関する情報提供を行う。また、職員の希望があれば育児短時間勤務・部分休業を取得できるよう、業務分担の見直し等によって対応していく。

(3) 次代の社会を担う子どもや、子どもを育てる環境を支援する体制づくり

①地域における子育て支援活動への積極的な参加促進や、重要性について啓発する

文化活動、体育活動など子育て活動に役立つ知識や特技を持つ職員や、活動に意欲のある職員が地域活動に参加しやすい職場の雰囲気作りに努める。

②子どもが参加できる行事等に院内施設を提供

子どもの作品を展示したり、業務に支障の無い範囲で院内が見学できる時間を設ける。また「子どもお出迎え・出前講座」等、学校向け、地域向けに講座の内容を周知し、希

望がある場合は訪問する等、積極的に地域活動に参加する。

③交通安全意識の啓発及び交通法規遵守の徹底

職員に対して、交通安全意識を高め交通事故の防止を図り、交通安全推進のための情報を提供する取組みを強化する。

(4) 女性職員のキャリアアップを促進する

①女性職員の後方支援

多くの女性職員のキャリア形成を図るために、能力・意欲向上のための研修や教育セミナーの参加促進を図る。また、資格取得等に向けて後方支援する体制をつくる。

②管理監督者とのコミュニケーション

管理監督者としての立場や責務、働き方等を上司が積極的に女性職員へ伝授し、意思疎通を図り、計画的な育成やキャリア形成支援に努める。

6. 計画の(数値)目標

- 採用者の女性職員割合を50%超に維持する。
- 管理職員に占める女性職員の割合を30%以上とする。
- 男性の育児休業取得率を10%とする。
- 女性の離職者数を引き下げる。
- 一月当たりの平均超過勤務時間の縮減率を30%以上とする。