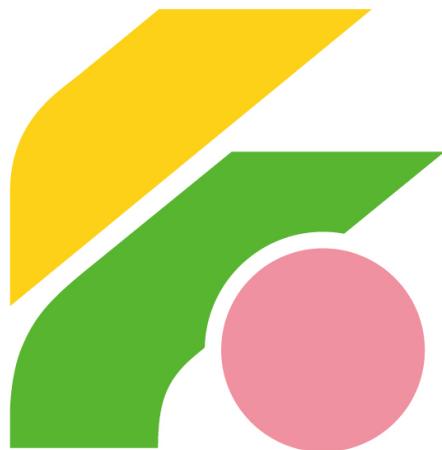


公立藤田総合病院特定事業主行動計画  
(次世代育成支援対策・女性活躍推進統合版)



公立藤田総合病院  
FUJITA GENERAL HOSPITAL

令和3年4月

## 目次

I.はじめに .....	1
1.目的 .....	1
2.計画期間 .....	1
3.特定事業主 .....	2
4.計画の推進体制 .....	2
II.現状把握と課題分析 .....	3
【職業生活における機会の提供】	
1.採用者に占める女性割合 .....	3
2.採用試験受験者の女性割合 .....	4
3.管理的地位に占める女性職員の割合（課長級以上） .....	5
4.各役職段階にある職員に占める女性職員の割合 .....	6
5.セクシュアル・ハラスメント対策の設備状況 .....	7
【職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備】	
1.離職率の男女差 .....	7
2.男女別育児休業取得率及び取得期間の分布状況 .....	8
3.平均超過勤務時間 .....	9
4.年次有給休暇取得状況 .....	10
III.目標と取組 .....	11
IV.用語解説 .....	16

## I. はじめに

### 1. 目的

急速な少子化の進行等を踏まえ、次の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ育成される環境の整備を図るため、職場・地域における子育てしやすい環境の整備に向けて、平成 15 年に次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）が 10 年間の時限立法として制定されました。

次世代育成支援対策推進法には、次世代育成支援対策の推進を図るために、市町村及び都道府県など地方公共団体等の機関（以下「特定事業主」という。）は、職員の仕事と家庭の両立等に関して、国が定めた行動計画策定指針に則り、目標、目標達成のために講じる措置の内容等を記載した行動計画を策定し公表することが義務づけられています。

なお、平成 27 年 4 月 1 日に次世代育成支援対策推進法が改正され、法律の有効期限が令和 7 年 3 月 31 日まで 10 年間延長されました。

また、平成 27 年 8 月 28 日には、自らの意思で職業生活を営み、または営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することを目指し、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「女性活躍推進法」という。）が 10 年間の時限立法として制定されました。

女性活躍推進法についても、次世代育成支援対策推進法と同様に、特定事業主が女性の職業生活における活躍に関する状況を把握・分析した上で、目標、目標達成のために講じる措置の内容等を記載した行動計画を策定し公表することが義務づけられています。

この次世代育成支援対策推進法と女性活躍推進法は、仕事と子育ての両立、ワーク・ライフ・バランスが実現できる職場環境の整備を共通の目的としていることから一体的に取組を推進していくこととします。

そこで、公立藤田病院組合では、次世代育成支援対策推進法と女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を統合し、「公立藤田病院組合特定事業主行動計画（以下「行動計画」という。）」を策定しました。当組合はこの行動計画を推進することで、男性が育児に積極的に関わり、男女ともに仕事と子育ての両立を図ることで女性が職場で十分に活躍できる環境整備に取組んでいきます。

### 2. 計画期間

この計画は、令和 3 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日までの 5 年間を計画期間とします。

### **3. 特定事業主**

本計画における特定事業主及び対象職員は次のとおりです。

特定事業主	対象職員
公立藤田病院組合管理者	公立藤田病院組合管理者が任命する職員

### **4. 計画の推進体制**

- (1) この計画の対象職員は、公立藤田総合病院の職員（会計年度任用職員を含む）です。
- (2) 事務部総務課において各年度の計画の実施状況を点検及び検証を実施します。
- (3) 取組状況や目標に対する実績等をホームページ及び病院広報誌で毎年度公表します。
- (4) 特定事業主行動計画は、院内イントラネットへ掲載し全職員へ計画内容の周知や情報提供を行います。

## II. 現状把握と課題分析

公立藤田総合病院の現状を、次のとおり把握し課題を分析しました。

### ● 職業生活における機会の提供

#### 《採用》

##### 1. 採用者に占める女性割合

		H30年	R1年	R2年	R3年
正職員	医師	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%
	看護職	100.0%	91.7%	100.0%	100.0%
	医療技術職	0.0%	75.0%	100.0%	75.0%
	事務	40.0%	66.7%	33.3%	100.0%
会計年度任用職員	医師			33.3%	16.7%
	看護職			100.0%	100.0%
	医療技術職			0.0%	0.0%
	事務			0.0%	100.0%

※各年4月1日現在の数値となっております

H30年：医師2名、看護職11名、医療技術職4名、事務5名を採用

うち看護職11名と事務職2名が女性

R1年：看護職12名、医療技術職4名、事務3名を採用

うち看護職11名、医療技術職3名、事務2名が女性

R2年：医師3名、看護職11名、医療技術職1名、事務3名を採用

うち看護職11名、医療技術職1名、事務1名が女性

R3年：医師6名、看護職17名、医療技術職4名、事務1名を採用

うち医師1名、看護職17名、医療技術職3名、事務1名が女性

### **【現状】**

例年の傾向では看護職はほぼ女性の採用となっており、医療技術職においては年間を通して男女差があまりありませんでした。事務に関しては施設管理課（有資格者）での男性採用人数が多いため差はありませんが、一般事務のみで見ると女性の割合が多く、男性が少ない傾向にあります。

### **【課題】**

看護職、医療技術職は、採用者の割合を現状維持し、一般事務（施設管理課を除く）の男性を積極的に採用することが課題となっています。

## **2. 採用試験受験者の女性割合**

	H29年	H30年	R1年	R2年
看護職	100.0%	91.7%	100.0%	100.0%
医療技術職	25.0%	80.0%	100.0%	63.6%
事務	58.3%	50.0%	25.0%	38.5%

※翌年度採用の女性受験者割合

### **【現状】**

看護職はほぼ女性が受験しており、医療技術職も女性の割合が高い傾向にあります。なお、事務は若干ではありますが、男性の割合が高くなっていることがわかります。

### **【課題】**

当院は男女問わず、入職を希望する受験者を増やすための取組が課題となっています。

## 《登用》

### 3. 管理的地位に占める女性職員の割合（課長級以上）

		H30年	R1年	R2年	R3年
男性	医 師	22人	20人	18人	18人
	看 護 職	2人	3人	3人	3人
	医療技術職	4人	3人	3人	3人
	事 務	8人	8人	7人	9人
	医療技能職	0人	0人	0人	0人
女性	医 師	4人	4人	4人	4人
	看 護 職	13人	14人	12人	11人
	医療技術職	0人	1人	1人	1人
	事 務	0人	0人	0人	0人
	医療技能職	0人	0人	0人	0人
合計		53人	53人	48人	49人
女性の割合		32.1%	35.8%	35.4%	32.7%

#### 【現状】

看護職はほぼ女性のため、管理的地位に就いている女性が多いです。看護職以外では、比較的経験年数が浅い女性が多く、管理的地位に就いている女性が少ない傾向にあります。

#### 4. 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

		H30年			R1年			R2年			R3年		
		男性	女性	女性の割合									
部長級	医 師	4人	0人	0.0%	5人	0人	0.0%	5人	0人	0.0%	5人	0人	0.0%
	看 護 職	0人	1人	100.0%									
	医 療 技 術 職	0人	0人	0.0%									
	事 務	2人	0人	0.0%	2人	0人	0.0%	1人	0人	0.0%	2人	0人	0.0%
	医 療 技 能 職	0人	0人	0.0%									
課長級	医 師	18人	4人	18.2%	15人	4人	21.1%	13人	4人	23.5%	13人	4人	23.5%
	看 護 職	2人	12人	85.7%	3人	13人	81.3%	3人	11人	78.6%	3人	10人	76.9%
	医 療 技 術 職	4人	0人	0.0%	3人	1人	25.0%	3人	1人	25.0%	3人	1人	25.0%
	事 務	6人	0人	0.0%	6人	0人	0.0%	6人	0人	0.0%	7人	0人	0.0%
	医 療 技 能 職	0人	0人	0.0%									
係長級	医 師	0人	0人	0.0%	0人	0人	0.0%	0人	0人	0.0%	2人	1人	33.3%
	看 護 職	3人	29人	90.6%	2人	25人	92.6%	2人	25人	92.6%	2人	27人	93.1%
	医 療 技 術 職	6人	5人	45.5%	6人	4人	40.0%	6人	4人	40.0%	7人	3人	30.0%
	事 務	7人	6人	46.2%	8人	5人	38.5%	8人	5人	38.5%	6人	3人	33.3%
	医 療 技 能 職	0人	0人	0.0%	0人	0人	0.0%	0人	0人	0.0%	2人	0人	0.0%
係員級	医 師	3人	0人	0.0%	4人	0人	0.0%	5人	0人	0.0%	5人	0人	0.0%
	看 護 職	7人	172人	96.1%	7人	171人	96.1%	7人	167人	96.0%	8人	169人	95.5%
	医 療 技 術 職	33人	29人	46.8%	33人	31人	48.4%	31人	30人	49.2%	31人	33人	51.6%
	事 務	8人	7人	46.7%	7人	7人	50.0%	8人	8人	50.0%	7人	9人	56.3%
	医 療 技 能 職	3人	7人	70.0%	3人	7人	70.0%	2人	8人	80.0%	0人	5人	100.0%
合計		378人	72.0%		373人	72.1%		364人	72.5%		369人	72.1%	

#### 【現状】

看護職は女性が多いため各役職段階で女性の割合が高いです。医療技術職、事務に関しては係員級～係長級が多いのに対し課長級～部長級になるにつれ女性の割合が低くなっていることが見受けられます。

#### 【3・4の課題】

管理的地位に就いている女性職員の割合は看護職がほぼ女性ということもあり毎年約30%程度で推移しつきな変化はありません。看護職以外で女性が管理的地位に就き活躍してもらうために、女性の昇格に対する意識向上、管理職に必要なスキルが身につく業務やキャリアを経験させることが課題となっています。

## 《 その他 》

### 5. セクシュアル・ハラスメント対策の整備状況

改正労働施策総合推進法（通称：パワハラ防止法）が令和2年6月から施行されたことにより、ハラスメントの無い働きやすい職場環境を目指し、その一環として、ハラスメント対策委員会の設置やハラスメント全般の『社外相談窓口』を外部委託して設置しています。

## 【職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備】

### 《 継続就職・仕事と子育ての両立 》

#### 1. 離職率の男女差

	H29年		H30年		R1年		R2年	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性
全体	2.4%	4.3%	4.5%	3.1%	3.8%	4.7%	4.2%	16.3%
19歳以下	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
20～24	5.7%	0.0%	7.1%	0.0%	7.9%	0.0%	14.7%	12.5%
25～29	7.4%	0.0%	20.0%	28.6%	10.7%	18.2%	5.3%	36.4%
30～34	0.0%	0.0%	12.0%	8.3%	4.0%	16.7%	4.5%	11.1%
35～39	0.0%	7.1%	0.0%	0.0%	13.6%	0.0%	8.7%	23.1%
40～44	2.2%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7.1%
45～49	0.0%	0.0%	2.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
50～54	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.3%	6.7%
55～59	2.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6.7%	0.0%	0.0%
60歳以上	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	66.7%

※その年の12月31日時点の年齢で算出しております

※1月1日以降（12月31日まで）に採用した人は除く

※任期の定めのない普通退職者のみの集計となっております

## 【現状】

全体的に、20代～30代までの女性が結婚、出産、育児なども重なり離職率が高い傾向にあります。男性は19歳以下～30代で離職する人が多い現状です。なお、男性については、元々の職員数が全体の28%（令和3年4月1日現在の正職員）と少ないため、1人でも離職をすると離職率が高くなる傾向にあります。

## 【課題】

20～30代の離職率が高い傾向にあります。女性は結婚・出産・育児等で仕事を続けたくても辞めざるを得ないこともあるため、職場が働きたい意欲のある女性をサポートする体制を作ることが課題となっています。

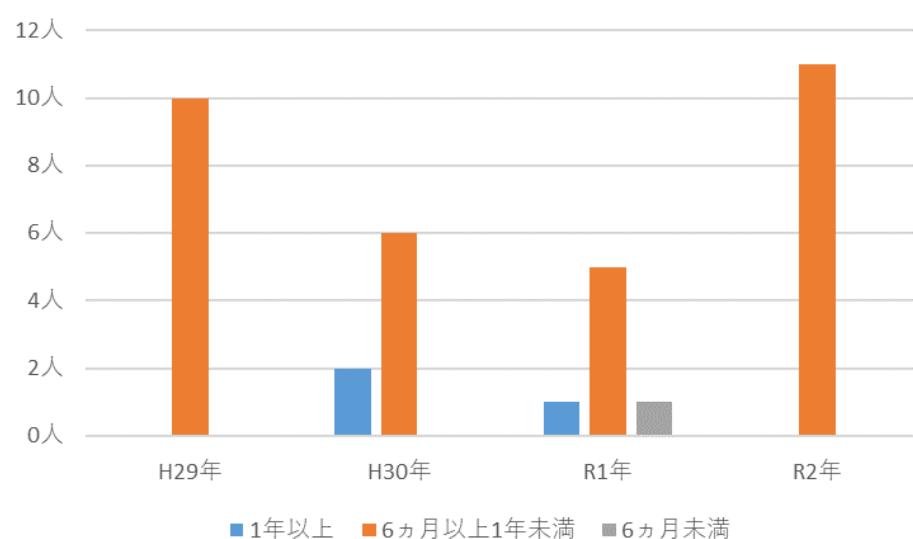
また、男女共に採用のミスマッチがある可能性もあるため、対策が課題となっています。

## 2. 男女別育児休業取得率及び取得期間の分布状況

		H29年	H30年	R1年	R2年
医 師	女性	-	-	-	-
	男性	-	-	-	-
看 護 職	女性	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	男性	0.0%	-	0.0%	-
医療技術職	女性	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	男性	-	0.0%	0.0%	0.0%
事 務	女性	-	-	100.0%	-
	男性	-	0.0%	-	0.0%

※1月～12月のデータを元に数値を出しております

### ○女性の育児休業取得期間



### 【現状】

育児休業取得率につきましては、毎年 100%と当院の女性は積極的に育児休業を取得しています。男性に関しては長期的な休暇の取得を求められることにより、業務への影響等を憂慮し、育児休業の取得が無い状況にあります。なお、育児休業取得期間に関しては、6ヵ月以上1年未満がほとんどという結果になりました。

### 【課題】

女性の育児休業取得率は非常に高い状態を維持していますが、男性の育児休業取得率は 0%となっています。そのため男性も育児に積極的に参加するという意識の構築、職場の雰囲気作りが課題となっています。

## 3. 平均超過勤務時間

### 《全職員》

	H29年	H30年	R1年	R2年
平均超過勤務時間	2.9時間	2.9時間	3.0時間	3.2時間
超勤上限職員数(月)	2人	1人	0人	6人
超勤上限職員数(年)	0人	3人	0人	1人

### 《全職員のうち管理職》

	H29年	H30年	R1年	R2年
平均超過勤務時間	3.3時間	3.1時間	3.2時間	3.8時間
超勤上限職員数(月)	2人	1人	0人	5人
超勤上限職員数(年)	0人	2人	0人	1人

※(月)：45 h 以上、(年)：360 h 以上の者を指す

※育児休業取得者除く

### 【現状】

職員の平均超過勤務時間に関しては、各年ほぼ横ばいに推移しています。その中で医療技術職と事務の超勤時間が多い傾向にあります。その要因として、医療技術職では、患者さんの状態等で勤務が伸びてしまう傾向や、事務に関しては月初めのレセプト処理業務などで時間外勤務が発生しています。また、管理職に該当する職員の平均超過勤務時間が長くなる傾向があります。

### 【課題】

1人あたりの超過勤務時間は、毎年1月あたり3時間～4時間程度で推移し、大きな変化はありません。しかし、超過勤務が一部の職員に偏ってみられること、管理職の超過勤務が多いことが見て取れます。  
仕事と生活の両立を意識した働き方の見直しが課題となっています。

## 4. 年次有給休暇取得状況

	H29年 平均取得日数	H30年 平均取得日数	R1年 平均取得日数	R2年 平均取得日数
全 体	5.8日	5.9日	6.6日	7.2日
医 師	4日	3.1日	3.3日	5.6日
看 護 職	6日	6.2日	6.3日	6.5日
医療技術職	6.3日	6日	9.4日	10日
事 务	5.3日	5.6日	6.4日	7.6日

※2019年4月より年5日の有休取得が義務化（20日以上付与された職員に限る）

※夏休・病休（一年）・結婚休・忌引きは含まない

※産前・産後・育休に入る前の者を含む

※中途退職者含む

### 【現状】

職員の年次有給休暇取得状況に関しては毎年年休取得日数が上がっております。平均取得日数が2019年4月より義務化された年5日の有休取得を超える状況です。

### 【課題】

全体的に有休取得日数が上がってきていたため、義務化された5日取得は必ず達成しつつ、職員が気兼ねなくそれ以上に休暇を取得できるよう職場の雰囲気作り、業務分担の見直し等が課題となっています。

### **III. 目標と取組**

#### **1. 採用**

##### **(1) 受験者増加に向けた取組**

- ・ 職員採用試験における受験者の増加に向けた取組**

受験者の増加に向け、当院の魅力などを発信できるよう全職種向けの病院見学会を行う。

- ・ 女性受験者を維持し、男性も受験しやすい体制作り**

病院の職業となると女性が多いイメージがあるので、様々な職種で活躍している男性職員のインタビューなどをホームページや広報誌に公開します。

#### **2. 就業継続・仕事と子育ての両立**

##### **(1) 両立支援制度の導入と制度の利用や復職がしやすい環境作りの取組**

- ・ 育児休業制度及び育児についての理解を深める体制作り**

- 育児休業制度についての説明会を実施し、男女共に制度の理解を深める
- 子育てについての理解を深めるため外部講師によるセミナーを企画する
- 管理職が育休取得者・短時間勤務の部下への対応や、働きやすい職場の環境作りを学ぶための「イクボス研修」を実施する

- ・ 柔軟に休業を取得できる体制作り**

- 男性の育児休業取得促進のため、お子さんの出生後8週間以内に4週間まで育児休業を取得できることとし、分割して最大2回まで取得可能とする
- 本人又は配偶者から妊娠・出産の申出をした職員に対して上司から育児休業取得の意思確認を必ず行い、育児休業を取得しやすい環境作りを行う
- お子さんの突然の体調不良による看護休暇を柔軟に取得できる雰囲気作りを行う
- 休業をしている職員に対し、月に1回程度職場の現状報告（関わっていた仕事に関するこ）を上司から行う

- 育児休業取得に関する目標

令和8年末までに男性30%、女性は引き続き100%にします

	R2'現状	目標
女性	100.0%	100.0%
男性	0.0%	30.0%

## (2) ワーク・ライフ・バランスの推進及び超過勤務時間縮減に向けた取組

- 休暇取得の促進

- 政府が目指す平均年次有給休暇取得率70%を当院の目標とし、平均年次有給休暇取得率を職種ごとに表したデータを毎年職員に公開し、目標が達成できているかを確認してもらう
- 年次有給休暇取得計画表を作成し、計画的な年次休暇を所属長等に申告する
- 看護休暇、介護休業等を積極的に活用できる雰囲気作りと当院独自の休暇ガイドブックを作成し職員へ周知することにより、休暇取得のハードルを下げる
- ダブルアサインメント（1業務2人担当制）を意識した業務分担を行い、業務が停滞しない仕組みにすることで、休暇を取得しやすい環境を作る

- 離職率改善に向けた取組

- 採用時のミスマッチを減らすため、病院見学時や面接時などに当院の長所だけでなく短所も伝えておくことで、候補者が「正しい覚悟」を持って入職できるようにする
- 人事評価で昇給等に反映させる仕組みを検討する
- 病院業務に必要な資格を取得しているまたは取得した職員に対し、資格手当を検討する
- 職場内でのコミュニケーションを活発にし、上司や先輩、同期などに遠慮なく相談等ができる職場環境を整える。また、職員同士で感謝や称賛を送り合える「ピアボーナス」を検討する
- 育児や介護などで働きたくても退職を余儀なくされる場合があるため、時短勤務など柔軟に働ける制度があることを院内報や院内イントラネットに掲載して職員に周知し活用してもらう

- **超過勤務時間の縮減**
  - 業務の偏りが出ないよう能力に応じて均等に業務を割り振る
  - 部署内で職員のスケジュールや業務を見る化し、無駄を省く
  - 管理職の超過勤務時間が多いため、部下にまかせることへの意識付けを行う
  - 管理職が必要な超過勤務かを判断するため、超過勤務の事前申請制度を導入する
  - 第2・第4水曜日はノーカラーデーであることを意識してもらうために、職員のパソコンにメッセージを流し定時での帰宅を促す

- **休暇取得及び長時間勤務削減に関する目標**

平均有給取得日数を14日にします

R2'現状	目標
7.2日	14日

- **離職率改善に関する目標**

20歳代～30歳代の離職率を5%程度にします

R2'現状	目標
12.0%	5.0%

- **超過勤務時間の削減に関する目標**

平均超過勤務時間を全国平均未満にします

R2'現状	目標
3.2時間	6.2時間未満

### (3) ハラスメントを許さない職場の実現

- **ハラスメントへの取組**

- 総務課に通報・相談窓口を設置し、ハラスメントに関する相談員を総務課職員から選任し、相談に対して迅速に対応する
- ハラスメントに関する研修を企画し、全職員がお互いの人格を尊重し合い、健全で働きやすい職場環境を整備する

### 3. 登用

#### (1) 女性のキャリアプランの確立のための取組

- **女性が活躍できる職場作り**

- 当院で勤務している女性職員の勤務年数が男性管理職に比べて短いため、昇進意欲を持てるよう短時間で成果を出すための働き方を学ぶ研修や、管理職になるためのマインドセットを身につけるなど、女性管理職の方が自身を持って働く環境作りを行う
- 女性管理職のロールモデルを増やし職員へ周知することで管理職になつた後のイメージをしやすくする
- 女性が仕事で活躍するには男性の協力が不可欠なため、男性職員への育児休業を促し育休取得者のインタビューなどをホームページや広報誌に掲載することで現職の男性職員の育児休業への意識向上を図る

- **長期休暇を取得している職員の登用方法の検討**

- 男女共に育児休暇、介護休業などを取得して長期間休職をした職員に対して登用の際は勤務年数だけではなく、実力も加味して柔軟に登用する

- **職員のキャリアパスを意識し計画的な育成**

- 外部研修等へ女性の積極的な参加を推進し人材育成を図る。また、出産や子育てのために受けることができなかった研修については、復職後に研修を受ける機会を与えるなど柔軟な人材育成を行う
- 女性のキャリアアップを目指す意欲を高めるために、出産や子育て等に配慮しながら、様々な経験を積めるような人事異動や業務分担を行う

- **管理的地位に占める女性職員の割合向上に関する目標**

令和8年末までの行動計画の範囲内では、医療技術職の管理的地位に就くことのできる女性職員の経験年数が浅いため、女性の管理的地位に就く割合は維持します。

事務については定年退職等で課長級以上のポストが空席になり、経験を積んだ女性職員が在籍しているため、目標割合を25%に設定します。

看護職に関しては、これからは女性看護師だけでなく、男性看護師も管理職の立場で活躍する必要があるため女性の管理職の割合が低下しています。

	R3'現状	目標
医 師	18.2%	20.0%
看 護 職	78.6%	65.0%
医 療 技 術 職	25.0%	25.0%
事 務 職	0.0%	25.0%
全 体	32.7%	34.0%

## (2) 固定的な性別役割分担意識の払拭

- **男女が対等なパートナーとして働く環境作り**

➤ お茶出しや掃除等の雑用は女性の業務などという今の時代に合わない考え方や、女性を補助職として扱うのではなく、男性と共に対等なパートナーという意識で働くように、院内報や院内インターネットを通じて啓発を行う

## IV. 用語説明

### ◆ イクボス研修

イクボス研修（イクボスブートキャンプ）は、マネージャー職やリーダー職に向けた、長期型の研修です。「イクボス」とは、部下の育児参加やワーク・ライフ・バランスに理解のある上司（経営者・管理職）のこと指します。

### ◆ ピアボーナス

ピアボーナスは、従来の会社から社員に対して贈られる報酬とは違い、社員同士で報酬を贈り合うことができる仕組み・制度です。スマートフォンアプリや、社内チャットツールから、評価や感謝を贈りたい相手に、ポイントやメッセージを送付。月ごとなど、一定のタイミングで換算し、社内公表や、手当の支払いを行います。

### ◆ マインドセット

マインドセットとは、これまでの経験や教育、先入観から作られる思考パターンや固定化された考え方のことです。近年では、知識・スキルよりも、マインドセットがポジティブであるか否かが、ビジネスの成果に大きな影響を与えると言われています。

### ◆ ロールモデル

ロールモデルとは、自分の行動や考え方など、キャリア形成の上でお手本になる人のことです。

### ◆ キャリアパス

キャリアパスとは、仕事における最終的な目標を定め、そこに向かって進んでいくための道筋のことです。

### ◆ 固定的な性別役割分担意識

男女を問わず個人の能力等によって役割を決めることが適当であるにもかかわらず、「男性は仕事・女性は家事や育児」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、男性、女性という区別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のことです。

### ◆ イントラネット

企業の組織内でのみ構築されたネットワークのことです。