

# 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）【令和5年8月公表】

次世代育成支援対策・女性活躍推進統合の実施状況を以下の通りまとめましたので公表いたします。

## 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）実施状況【全体版】

【実施及び達成状況：○実施済み・達成、△実施中、×未実施・未達成】

計 画 内 容		実施及び達成状況	実 施 及 び 達 成 状 況 等
受験者増加に向けた取組			
採 用	職員採用試験における受験者の増加に向けた取組	○	学生向けの病院見学の受け入れや、定期的に開催される募集説明会などに病院のブースを出店して説明を行った。
	女性受験者を維持し、男性も受験しやすい体制作り	○	病院のホームページのお知らせに募集情報を公表し、採用情報のページには男女平等に写真やインタビューを掲載している。
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			
就 業 継 続 ・ 仕 事 と 子 育 て の 両 立	■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、男女ともに制度の理解を深める	○	妊娠・出産時に各部署長から長期休暇のアナウンスを男女平等に行っている。
	▶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	×	外部講師によるセミナーを開催できなかった。今後セミナーを開けるよう企画を進める。
	▶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	×	長期の出張だと難しいため、短期間で受けられる研修や長期出張ができるようサポートの方法を考えていく。
	■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、子どもの出生後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	○	育休の周知を部署長から行った結果、お子さんが生まれた男性職員4人のうち2人が育休を取得した。
	▶本人または配偶者から妊娠・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	○	妊娠・出産時に各部署長から長期休暇のアナウンスを男女平等に行っている。
	▶子どもの突然の体調不良による看護休暇を柔軟に取得できる環境作りを行う	○	外部に委託し、病児保育を当院で受けられる体制を整えている。そのほかにも総務課へ相談を頂いた際に、看護休暇の案内も行っている。
	▶休業をしている職員に対し、月に1回程度職場の状況報告（関わっていた仕事に関すること）を上司から行う	○	各部署長が長期休暇者へ連絡することで近況報告や相談などができる環境が整っている。
	■育児休業取得に関わる目標		
▶令和8年末までに男性50%、女性は引き続き100%にする	△	女性100%は達成しており、男性職員も25%と順調に増加している。	

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

就業継続・仕事と子育ての両立	<b>■休暇取得の促進</b>		
	▶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	△	平均年次有給休暇取得率を職種ごとに表したデータを公開した。今後は目標が達成できるように、年次有給休暇の取得を促進していく。
	▶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	△	計画表は作成できなかったが、年間5日の目標を未達成の人へ通知文でお知らせをしている。
	▶看護休暇、介護休暇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	△	休暇ガイドブックを作成中のため、内容の精査を行い周知する。
	▶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	○	人手が不足している部署では、1業務2人担当制にするのは難しいが、担当者が休暇を取得した際に全員がある程度対応できるような体制をとっている。
	<b>■離職率改善に向けた取組</b>		
	▶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る	○	全部署共通で、病院見学時の業務内容を教える際や質問があったことに対してありのままを話している。ミスマッチが減ったと実感している部署もある。
	▶人事評価で昇給等に反映させる仕組みを検討する	△	人事評価は毎年行っているが、昇給に反映させるところまでは行っていない。
	▶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	△	一部資格手当を支給しているものもあるが、すべての資格に対して手当を支給できていない。
	▶職場内でのコミュニケーションを活発にし、上司や先輩、同期などに遠慮無く相談等ができる職場環境を整える	○	日頃から声かけを意識することにより、コミュニケーションが円滑に進んでいる。
	▶育児や介護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周知する	○	院内LANで周知を行っている。
	<b>■超過勤務時間の縮減</b>		
	▶業務の偏りが出ないように能力に応じて均等に業務を割り振る	○	各部署においてさらに業務の平準化が進むように、業務の可視化やマニュアル化などの取り組みを進める。
	▶部署内で職員のスケジュールや業務が見える化し、無駄を省く	△	一部の部署においては、院内LANを使用して部署内で職員のスケジュールや業務が見える化し共有することで、業務の効率化を図った。今後は、すべての部署で見える化を促進する。
	▶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	○	残業を行う際は部署長に一言伝えてから行うようになっている。
	▶第2・第4水曜日はノー残業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	○	院内LANで周知を行っている。
	<b>■休暇取得及び長時間勤務削減に関わる目標</b>		
	▶平均有給取得日数を14日にする	×	平均有給取得日数は8.9日であった。今後は目標が達成できるように、年次有給休暇の取得を促進していく。
<b>■離職率改善に関わる目標</b>			
▶20歳代～30歳代の離職率を5%程度にする	×	令和2年は12%、令和3年は9%と減少傾向にあったが令和4年は10.9%と離職率が上がってしまったため、今後減少させるための取り組みを検討する。	

	<b>■超過勤務時間の削減に関わる目標</b>		
	▶平均超過勤務時間を全国平均未満にする	○	令和4年度は前年に比べ平均超過勤務時間が1時間程度増加してしましたが、平均6.6時間と全国平均の7.0時間を下回る結果となった。
ハラスメントを許さない職場の実現			
て の 両 子 育	<b>■ハラスメントへの取組</b>		
	▶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	○	総務課および外部にハラスメントに対する相談窓口を整備し、相談に対して迅速に対応した。
育	▶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	×	ハラスメントに関しての研修を開催できなかった。次年度以降に研修を企画し、開催を検討する。
	女性のキャリアプランの確立のための取組		
登 用	<b>■女性が活躍できる職場作り</b>		
	▶育児休業などによ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、研修等を行い、女性管理職の方が自信を持って働ける環境作りを行う	△	看護職等女性職員の割合が多い職種については、自ずと女性管理職が多くなっている。しかし、事務等においては経験年数が浅い女性職員が多いため、目標達成できていない。今後は研修への積極的な参加促進等を通して女性職員が自信を持って働ける職場環境を目指す。
	▶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った後のイメージをしやすいとする	×	職員への周知を実施することができなかった。今後、ロールモデルとなる女性職員にインタビューをし、院内報やホームページへ掲載して、「女性が活躍できる、働きがいのある職場」というイメージを発信していく。
	▶男性職員への育児休業を促し育休所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職場の男性職員の育児休業への意識向上を図る	○	男性職員に対して出生時の休暇取得や育児休業の積極的な取得を働きかけ、インタビューを行い、ホームページ等へ掲載できた。今後も育児休業の周知を徹底し、意識向上を図る。
	<b>■長期休暇を取得している職員の登用方法の検討</b>		
	▶男女ともに育児休暇、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	○	長期間休職した職員に対し、復職前に面談等を実施し、職員の休業からのスムーズな職場復帰を支援するとともに、復職後のキャリアデザインを主体的に考える機会を設けた。
	<b>■職員のキャリアパスを意識した計画的な育成</b>		
	▶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	○	男女平等に外部研修等への積極的な参加を促し、女性であっても着実にキャリア形成ができるよう促進した。
	▶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	○	出産前の面談、育児休業中の各種情報の提供等を行い、職員のスムーズな職場復帰をサポートした。今後は、時間的制約等がある職員も着実にキャリア形成できるよう、管理職員の意識改革を促すために、所属長等を対象としたセミナーの開催を検討する。
	<b>■管理的地位に占める女性職員の割合向上に関わる目標</b>		
▶医療技術職：令和8年末までの行動計画の範囲内では、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現状維持 事務：女性の割合目標を25%に設定 看護職：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男性職員の管理職の割合を増やす	△	全体的な管理的地位に占める女性割合に関しては32.1%となった。医師に関しては前年同様、医療技術職は昨年と比較し係長級の女性職員増加に伴い女性割合が8.9%増加、事務職についても係長級増加に伴い女性割合が事務職全体の23.8%と目標に近づいている。 また、看護職に関しては男性の係長級増加に伴い男性職員の割合が3.2%増加し、男性職員の増加目標は達成することができた。女性管理職は今後増えていく可能性があるため令和8年まで引き続き割合を増やせるよう努める。	

固定的な性別役割分担の払拭

■男女が対等なパートナーとして働ける環境作り			
登 用	<p>➤年数回の上司との面談時に女性職員に対し、どのような働き方をしたいか及び今後の目標を聞き、実現できるよう一緒に取り組みを考え、実践しどれくらいの目標達成ができたかを報告することにより女性も主体として働く意識改革につなげる</p>	○	職員1人1人が1年間の目標を立て、人事評価を年末に行っている。
	<p>➤男性の育児休業取得者を定着することにより、積極的に家事や育児に参加してもらい習慣をつけてもらうことで男女の平等化を図る</p>	○	職員への育児休業の周知徹底に伴い、女性だけでなく男性の育児休業取得者も増加傾向にある。