

令和5年度「公立藤田総合病院特定事業主行動計画」の実施状況及び女性の活躍状況の公表

公立藤田総合病院では、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。以下「女性活躍推進法」)に基づき、すべての職員が働きがいをもっていきいきと活躍できる職場をめざし、「公立藤田総合病院特定事業主行動計画」を策定・実施しています。今般、女性活躍推進法第19条第6項に基づき、行動計画の実施状況を以下のとおり取りまとめましたので公表いたします。

あわせて、女性活躍推進法第21条の規定に基づき、公立藤田総合病院における女性の活躍状況を公表いたします。

I 特定事業主行動計画の実施状況

公立藤田総合病院特定事業主行動計画(令和3年度～令和7年度)における「女性職員の活躍推進」、「就業継続・仕事と子育ての両立」、「ハラスメントを許さない職場の実現」の各項目についての実施状況及び目標値については、以下のとおりです。

1 女性職員の活躍推進

(1) 受験者増加に向けた取り組み

① 職員採用試験における受験者の増加に向けた取り組み

- ▶ 学生向けの病院見学の受け入れや、定期的に行われる募集説明会などに参加し、積極的に採用活動を実施しました。

採用試験受験者に占める女性の割合

職種	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
全体	61.5%	70.4%	68.2%	64.7%
医師	27.3%	42.9%	25.0%	30.8%
看護職	100.0%	100.0%	100.0%	91.7%
医療技術職	63.6%	70.0%	80.0%	77.8%
事務職	38.5%	50.0%	100.0%	—

② 女性受験者数を維持し、男性も受験しやすい体制作り

- ▶ 広報誌やインターネットなどを活用し、女性にとっても魅力的な職場であることを積極的に周知しました。

採用した職員に占める女性職員の割合(4月1日現在)

令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
71.4%	82.8%	85.2%	90.0%	72.7%

各役職段階にある職員に占める女性職員の割合(4月1日現在)

役職段階	職種	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
部長級	医師	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	看護職	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	医療技術職	—	—	—	—	—
	事務	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	技能職	—	—	—	—	—
課長級	医師	23.5%	23.5%	19.0%	19.0%	20.0%
	看護職	78.6%	76.9%	76.9%	76.9%	76.9%
	医療技術職	25.0%	25.0%	50.0%	50.0%	50.0%
	事務	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	技能職	—	—	—	—	—
係長級	医師	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%
	看護職	92.6%	93.1%	93.3%	88.2%	86.7%
	医療技術職	40.0%	40.0%	12.5%	30.0%	30.0%
	事務	38.5%	33.3%	30.0%	45.5%	40.0%
	技能職	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

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り組み

① 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

- ▶ 子どもが生まれる予定の職員に育児休業制度を周知し、所属長面談を実施して育児休業の取得を促しました。
- ▶ 制度の利用希望者に対して、具体的な手続き方法や取得期間中の経済的支援などについて情報提供を行いました。
- ▶ 外部講師を招聘し、管理職を対象とした「イクボス研修」を実施しました。

② 柔軟に休業を取得できる体制作り

- ▶ 男性の育児休業等の制度改正を実施し、制度を周知するなど、制度を利用しやすい職場環境づくりに努めました。
- ▶ 育児休業等の取得の申し出があった場合、当該部署において業務分担の見直しを行い、休業等を取得しやすい職場環境づくりに努めました。
- ▶ 外部に委託し、病児保育を院内で受けられる体制を整えています。また、子の看護のための休暇等の制度改正について周知するなど、制度を利用しやすい職場環境づくりに努めました。
- ▶ 各部署長が長期休暇者へ連絡し、近況報告や相談などができる環境の整備に努めました。

(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り組み

① 休暇取得の促進

- ▶ 年次有給休暇の平均取得日数を職種ごとに公表して、休暇取得を促しました。

- ▶計画表を用いた計画的な休暇の取得を促していきます。
- ▶休暇ガイドブックを作成し、職員への休暇制度の周知に取り組んでいきます。
- ▶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図りました。

年次有給休暇の平均取得日数

初期値(R1)	令和3年	令和4年	令和5年	目標値(R7)
6.6日	8.2日	8.9日	9.6日	14日

②離職率改善に向けた取り組み

- ▶病院見学時に、業務内容等を詳細に説明するなど、採用時のミスマッチ軽減への取り組みを実施しました。
- ▶人事考課制度の整備を図り、昇給、賞与への反映に取り組んでいきます。
- ▶資格手当制度の充実を図るなど、へ取り組んでいきます。
- ▶職場内におけるコミュニケーションを積極的に図り、職員同士の相互理解や協力体制の構築に努めました。
- ▶育児関連休暇や介護関連休暇の制度改正について周知するなど、多様な制度を利用できるよう職場環境の整備に努めました。

年代別離職率の男女差

	令和2年度		令和3年度		令和4年度		令和5年度	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性
全体	4.2%	16.3%	4.2%	5.4%	5.0%	8.7%	4.6%	7.3%
19歳以下	—	—	—	—	—	—	—	—
20～24	14.7%	12.5%	8.1%	66.7%	8.1%	66.7%	7.5%	0.0%
25～29	5.3%	36.4%	13.6%	5.6%	11.9%	35.0%	9.5%	14.3%
30～34	4.5%	11.1%	0.0%	14.3%	6.9%	16.7%	3.6%	9.1%
35～39	8.7%	23.1%	4.2%	11.1%	0.0%	12.5%	0.0%	16.7%
40～44	0.0%	7.1%	0.0%	0.0%	4.2%	0.0%	0.0%	0.0%
45～49	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.5%	0.0%	0.0%	0.0%
50～54	4.3%	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.6%	10.5%
55～59	0.0%	0.0%	2.7%	0.0%	2.7%	0.0%	11.1%	0.0%
60歳以上	0.0%	66.7%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%

③超過勤務時間の縮減

- ▶所属長が各職員の担当業務の進捗状況を定期的に把握・確認し、業務分担の見直しに努めました。
- ▶部署内で院内LANを活用して各職員のスケジュールや業務を共有して、業務の効率化に取り組んでいきます。
- ▶所属長に対し、時間外勤務の事前申請制の徹底を促し、時間外勤務の管理の徹底を図りました。
- ▶第2・第4水曜日のノー残業デーを院内LANにて周知し、時間外勤務の縮減を図りました。

職員一人あたりの月平均時間外勤務時間数

初期値(R1)	令和3年度	令和4年度	令和5年度	目標値(R7)
2.9 時間	5.9 時間	6.6 時間	7.1 時間	7.0 時間

3 ハラスメントを許さない職場の実現

(1) ハラスメントへの取り組み

- ▶ 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できる環境整備に努めました。
- ▶ ハラスメントに関する研修を実施し、ハラスメントのない職場づくりに取り組んでいきます。

II 女性の職業選択に資する情報の公表

「職業生活における機会の提供に関する実績」及び「職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績」については、以下のとおりです。

1 職業生活における機会の提供に関する実績

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合(4月1日現在)

令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
71.4%	82.8%	85.2%	90.0%	72.7%

(2) 採用試験の受験者の総数に占める女性職員の割合(実施年度)

令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
61.5%	70.4%	68.2%	64.7%

(3) 職員に占める女性職員の割合(4月1日現在)

令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
72.5%	72.1%	71.7%	71.9%	72.3%

(4) 管理職に占める女性職員の割合(4月1日現在)

令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
35.4%	32.7%	32.7%	32.1%	32.1%

(5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合(4月1日現在)

	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
部長級	14.2%	12.5%	12.5%	12.5%	11.1%
課長級	39.0%	36.9%	36.2%	35.4%	36.2%
係長級	68.0%	64.2%	61.5%	63.3%	61.1%

2 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

(1)男女別の育児休業取得率

職種	性別	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
全体	女性	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	男性	0.0%	0.0%	—	50.0%	75.0%
医師	女性	—	—	—	—	—
	男性	—	—	—	—	—
看護職	女性	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	男性	0.0%	—	—	—	100.0%
医療技術職	女性	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	男性	0.0%	0.0%	—	100.0%	66.7%
事務職	女性	100.0%	—	—	—	—
	男性	—	0.0%	—	0.0%	—
会計年度	女性	—	—	—	—	100.0%
	男性	—	—	—	—	—

(2)育児休業取得期間の分布状況

職種	性別	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
1年以上	女性	1人	—	—	—	—
	男性	—	—	—	—	—
6ヶ月以上 1年未満	女性	5人	11人	8人	11人	9人
	男性	—	—	—	—	1人
6ヶ月未満	女性	1人	—	—	—	1人
	男性	—	—	—	2人	2人

(3)時間外勤務の状況(月平均)

初期値(R1)	令和3年度	令和4年度	令和5年度	目標値(R7)
2.9時間	5.9時間	6.6時間	7.1時間	7.0時間

(4)年次有給休暇の平均取得日数

職種	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
全体	6.6日	7.2日	8.2日	9.1日	9.6日
医師	3.3日	5.6日	5.4日	6.7日	6.8日
看護職	6.3日	6.5日	7.7日	8.8日	9.1日
医療技術職	9.4日	10.0日	11.4日	11.5日	11.7日
事務職	6.4日	7.6日	7.4日	7.6日	9.6日
会計年度	—	—	8.7日	9.8日	10.1日