

下仁田南牧医療事務組合 特定事業主行動計画

次世代育成支援の推進
女性の職業生活における活躍の推進

令和5年4月

下仁田南牧医療事務組合

目 次

I	総論	
1	目的	1
2	対象となる行政機関	1
3	計画期間	1
4	計画の推進体制	1
II	計画の基本目標	1
III	計画の具体的内容	
1	子育てに関する制度周知・啓発の推進	
(1)	妊娠中及び出産後における配慮	1
(2)	男性の子育て目的の休暇等の取得の推進	1
(3)	育児休業を取得しやすい環境の整備等について	2
2	職場の意識改革と子育てしながら働きやすい職場環境づくり	
(1)	職場の意識改革	2
(2)	子育てしながら働きやすい職場環境づくり	2
3	時間外勤務の縮減	
(1)	時間外勤務の縮減	2
4	休暇の取得促進	
(1)	年次休暇の取得	3
(2)	子の看護のための特別休暇の取得	3
IV	女性の活躍推進に向けた取り組み	
1	女性職員の活躍に関する状況の把握と課題の分析	
(1)	採用した職員に占める女性職員の割合	4
(2)	男女の継続勤務年数の差異	4
(3)	各役職段階に占める女性職員の割合	4
(4)	時間外勤務の状況	4
(5)	管理職に占める女性職員の人数及び割合	4
(6)	男女別育児休業取得者数	4
2	女性職員の活躍推進に向けた取り組み及び数値目標	
(1)	継続勤務年数の向上	5
(2)	男性職員の育児休業取得促進	5
(3)	時間外勤務の縮減	5

I 総論

1 目的

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年法第64号。以下「女性活躍推進法」という。）に基づき、当組合において事業主の立場から、職員の子供たちの健やかな誕生と健全な育成及び女性職員の活躍推進の取り組みを着実に前進させるため、特定事業主行動計画を定める。

2 対象となる行政機関

下仁田南牧医療事務組合

3 計画期間

行動計画期間は、令和5年4月から令和10年3月までの5年間とする。

4 計画の推進体制

本計画を継続的かつ効果的に推進するとともに、計画の変更、計画に基づく取り組みの実施状況、数値目標の達成状況の点検・評価を行う。

II 計画の基本目標

以下の4項目を基本目標とする。

- ・子育てに関する制度周知・啓発の推進
- ・職場の意識改革と子育てしながら働きやすい職場環境づくり
- ・時間外勤務の縮減
- ・年次有給休暇の取得促進

III 計画の具体的内容

1 子育てに関する制度周知・啓発の推進

（1）妊娠中及び出産後における配慮

① 人事担当課は、母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度や出産費用の給付等の経済的支援措置について、周知徹底を図る。

- ・産前産後休暇
- ・育児休暇
- ・子の看護休暇
- ・育児短時間勤務
- ・部分休業
- ・出産手当金
- ・育児休業手当金

（2）男性の子育て目的の休暇等の取得の推進

① 子育ての始まりの時期に家族の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するため、すべての男性職員が取得できる配偶者出産休暇、妻の産前産

後の期間中の育児参加休暇及び育児休業等について周知するとともに、年次休暇と合わせた連続休暇の取得促進を図る。

- ② 父親となる職員が休暇を取得しやすい環境をつくるため、休業期間中の経済的な支援について周知し、職場において必要に応じた臨時の応援体制を検討するよう努める。

(3) 育児休業を取得しやすい環境の整備等について

- ① 女性の育児休業取得率100%、男性の育児休業取得率20%を目指す。
- ② 人事担当課において、職員の相談窓口を開設して子育てに関する支援に応じる。
 - ・産前産後休暇、育児休業に関すること
 - ・育児短時間勤務、部分休業に関すること
 - ・育児休業中の給与・期末手当の支給に関すること
 - ・職務復帰後の給与の取扱に関すること
 - ・職務復帰後の勤務に関すること

2 職場の意識改革と子育てしながら働きやすい職場環境づくり

(1) 職場の意識改革

- ① 所属長は、子育てのための休暇利用により職員が後ろめたさを感じることを無きよう常日頃から職員間のコミュニケーションを積極的に図り、相互に助け合い、業務を遂行する環境を養成するよう努める。
- ② 職場全体で男性職員の子育て参加を積極的に支援し、同僚職員はこれを理解し、育児休業の取得等を後押しするよう努める。

(2) 子育てしながら働きやすい職場環境づくり

- ① 育児休業期間中は代替職員の確保に努め、職場の負担を最小限にとどめるよう努める。
- ② 所属長は、育児休業から復職したときは、子どもの急な体調不良に対応できるよう業務内容をよく検討するとともに、職場全体で支援する環境を整える。
- ③ 育児休業中の職員に対して、職務に関連する情報の提供や気軽に職場に立ち寄れる雰囲気醸成に努め、円滑な職場復帰を支援する。

3 時間外勤務の縮減

(1) 時間外勤務の縮減

- ① 小学校就学始期に達するまでの子供のいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限に関する制度の周知を徹底する。
- ② 定時退庁は大原則であることを職員全体で再認識し、安易に時間外勤務が行われないよう意識啓発を徹底する。
- ③ 所属長は職員の業務内容を把握し、特に妊娠中の職員や育児期間中の職員に配慮して時間外労働時間の縮減に努める。
- ④ 人事担当課は、時間外勤務の状況及び時間外勤務の多い職員を把握し、所属長に報告する。
- ⑤ 特定職員に時間外勤務が多い場合は、所属長を中心に業務内容の分担について

見直しを行うなどの対策を講じる。

4 年次有給休暇の取得促進

(1) 年次休暇の取得

- ① 公務能率の維持向上のためには、職員が心身共に健康であることが前提条件であり、労働から解放され心身の疲労回復をはかるよう、年次有給休暇の積極的利用を促進する。
- ② 管理職員は、職員の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得を徹底させるよう努める。
- ③ 人事担当課は、管理職員及び職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、取得率の低い職員にはヒアリングを行い、計画的に休暇が取得できるよう職場環境の改善に努める。

(2) 子の看護のための特別休暇の取得

- ① 子の看護のための特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員全てが取得できる環境づくりを進める。

IV 女性の活躍推進に向けた取り組み

1 女性職員の活躍に関する状況の把握と課題の分析

女性活躍推進法第19条第3項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号）第2条に基づく以下の項目について、当組合における女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握するとともに、分析を行った。

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

年 度	行政職		看護介護職		医療技術職		採用数	女性比率
	男	女	男	女	男	女		
令和2年度	2	0	1	0	1	0	4	0.00%
令和3年度	1	0	0	0	0	0	1	0.00%
令和4年度	0	1	0	0	0	0	1	100%
合 計	3	1	1	0	1	0	6	16.67%

令和3年度に経営改革に伴う病院規模縮小を実施したため、新規職員採用は必要最低限に止まることとなった。

(2) 男女の継続勤務年数の差異

区 分	令和4年度	令和3年度	令和2年度
男性平均	13年 9ヶ月	15年 0ヶ月	15年 2ヶ月
女性平均	14年 8ヶ月	16年 5ヶ月	15年10ヶ月

経営改革に伴い、勤続年数の長い職員を対象に退職勧奨を実施したところ、勧奨に応じた職員が一定数いたため勤続勤務年数が減少する結果となった。

(3) 各役職段階に占める女性職員の割合（令和5年4月1日現在）

区 分	男性	女性	合計	女性比率
院長	1	0	1	0.00%

診療部長・診療副部長	3	0	3	0.00%
部長	2	1	3	33.33%
課長・科長・室長・師長・課長補佐	1	3	4	75.00%
管理職計	7	4	11	36.36%
係長・副師長	2	3	5	60.00%
係長補佐・主任(技/看)	8	28	36	77.78%
主任(事)・主事・医技・看護・介護	7	21	28	75.00%
技能職(用務員・助手)	3	0	3	00.00%
管理職以外計	20	52	72	72.22%
職員合計	27	56	83	67.47%

管理職における女性職員の割合は35%を超えているが、女性管理職は全て看護部職員が占めている。次期管理職候補の中堅職員の男女比率は均衡しているが、若年層における男女比率については、職員の大多数を占める看護・介護職に女性職員が多いことから、女性職員の比率が極めて高い状況にある。

(4) 時間外勤務の状況

区 分		令和4年度	令和3年度	令和2年度
年間総時間外 勤務時間 (A)	男性職員	1,368 h	1,400 h	1,273 h
	女性職員	2,034 h	2,184 h	3,039 h
	合 計	3,402 h	3,584 h	4,312 h
対象職員数 (B)	男性職員	19人	19人	22人
	女性職員	50人	52人	58人
	合 計	69人	71人	80人
月平均時間外 勤務時間 (A)÷(B)÷12月	男性職員	6.00 h	6.14 h	4.82 h
	女性職員	3.39 h	3.50 h	4.37 h
	合 計	4.11 h	4.21 h	4.49 h

職員1人当たりの1ヶ月平均時間外勤務は約4時間となっている。時間外勤務については急患への対応等止むを得ないものを除き、恒常的な時間外勤務を削減するよう取り組む必要がある。また、特定の職員に時間外勤務が集中する構造的な問題も見受けられるため、業務の分担及び短時間で成果を上げる高効率の働き方へ転換を図る。

(5) 管理職に占める女性職員の人数及び割合

年 度	人 数	女 性	比 率
令和2年度	17	7	41.18%
令和3年度	19	7	36.84%
令和4年度	11	4	36.36%

女性管理職の比率が年々減少しているが、経営改革に伴い女性管理職が早期退職したこと並びに管理職の職が減少したことが要因として挙げられる。

(6) 男女別育児休業取得者数

年 度	男性職員		女性職員	
	取得者数	取得率	取得者数	取得率
令和2年度	0	0.00%	8	100%
令和3年度	0	0.00%	7	100%
令和4年度	0	0.00%	5	100%

女性の取得率は100%であるが、男性の取得者は無しとなっている。

2 女性職員の活躍推進に向けた取り組み及び数値目標

上記の分析を踏まえ、女性職員の活躍を推進するため、次に掲げる取り組みを実施する。

(1) 継続勤務年数の向上

女性職員が結婚、出産後も継続して働けるように各種制度を周知するなど、働き続けることを支援する職場環境を整える。また、育児休業期間中も職場に関する情報提供を行うなど、スムーズな職場復帰をサポートする。

数値目標 男性職員、女性職員ともに平均継続勤務年数20年以上を目標とする。

(2) 男性職員の育児休業取得促進

制度の周知を図り、男性育児休業取得者を促進する。

数値目標 男性の育児休業取得率を20%以上とする。

(3) 時間外勤務の縮減

ワーク・ライフ・バランスの観点から時間外勤務の縮減を図る。

数値目標 管理職以外の時間外勤務時間を年3%削減する。