

宇和島市病院局特定事業主行動計画

令和3年4月1日

宇和島市病院事業管理者

1. 計画の目的

わが国の急速な少子化の進行を踏まえ、次代の社会を担う子供達が健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るため、「次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号、以下「次世代法」という。）」が平成15年7月に成立しました。同法により、国や地方公共団体等は「特定事業主」として、次代を担う職員の子供達が健やかに成長するための計画を定めることとされました。

また、平成27年8月には「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。）」が制定され、301人以上の労働者を雇用する民間企業等（一般事業主）及び特定事業主に対して、女性の活躍推進に係る取り組みを定めた（特定）事業主行動計画の策定・公表等が義務付けられました。

宇和島市病院局におきましても、「宇和島市病院局特定事業主行動計画」を平成28年4月1日に策定し、令和3年3月31までの5年間を計画期間として実施してきましたが、今回新たに令和3年4月1日から令和8年3月31日までの「宇和島市病院局特定事業主行動計画」を策定し、職員が仕事と子育ての両立できる職場環境の整備を進めていきます。

2. 計画の対象者

本計画は、宇和島市病院局3病院2老健（市立宇和島病院、宇和島市立吉田病院、宇和島市立津島病院、宇和島市介護老人保健施設オレンジ荘、宇和島市介護老人保健施設ふれあい荘）で働く全ての職員を対象とします。

3. 計画期間

本計画の期間は令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とします。

4. 計画推進に向けた体制整備等

宇和島市病院局では、組織全体で本計画を継続的に推進するため、医療行政管理部経営企画課が、本計画の策定、変更、本計画に基づく取組の進捗状況や問題点を把握するとともに、数値目標等の達成状況の点検、評価を行い改善策等の検討により、必要に応じた計画の見直しを行っていきます。

5. 次世代育成支援対策及び女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

次世代法第19条及び女性活躍推進法第19条に基づき、宇和島市病院局において、次世代育成支援及び女性職員の活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行いました。当該課題分析の結果、次世代育成支援及び女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

なお、この目標は、宇和島市病院局において、次世代育成支援及び女性職員の活躍に関する状況を掌握し、改善すべき事情について分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものを掲げています。

6. 宇和島市病院局の状況と分析

①宇和島市病院局全体における職種別男女構成

令和元年度の病院局全体における女性職員の占める割合は約65%で、職種としては看護師に占める女性職員の割合が非常に大きく、逆に医師に占める割合は非常に小さくなっています。

【令和元年度男女別職員数】

(単位：人)

性別 \ 職種	医師	医療技術員	看護師	事務員他	合計
男	81	74	65	54	274
女	12	56	411	26	505
合計 (女性比率)	93 (12.9%)	130 (43.1%)	476 (86.3%)	80 (32.5%)	779 (64.8%)

②採用した職員に占める女性職員の割合

宇和島市病院局における職員採用については、性別に関係なく競争試験による結果に基づくものですが、令和元年度職員採用試験において、職種によるばらつきは若干ありますが、採用者における女性比率が80%近くと非常に大きくなっています。

やはり他職種と比べ募集人数が多い看護師について、受験者に占める女性の割合が大きいため、それに比例して女性の割合が多くなっています。

【令和元年度職員採用試験状況】

(単位：人)

区分	医療技師	看護師	事務職他	合計	
受検者	男	5	7	4	16
	女	12	22	2	36
	合計 (女性比率)	17 (70.6%)	29 (75.9%)	6 (33.3%)	52 (69.2%)
合格者	男	2	5	2	9
	女	5	21	1	27
	合計 (女性比率)	7 (71.4%)	26 (80.8%)	3 (33.3%)	36 (75.0%)
採用者	男	1	4	2	7
	女	3	21	1	25
	合計 (女性比率)	4 (75.0%)	25 (84.0%)	3 (33.3%)	32 (78.1%)

③継続勤務年数の男女の差異

平均勤続年数は女性職員16.5年、男性職員12.6年となっており、退職時勤続年数についても女性職員24.7年、男性職員7.6年とどちらも女性職員の方が長くなっており、特に退職時の平均勤続年数は女性職員が男性職員を大きく上回っています。

男性職員の勤続年数が短くなっている理由については、男性職員の半数を占める医師と看護師の勤続年数が短いためです。これについては男性職員の約3割を占める医師が医局人事により一定の期間で異動すること、残り2割を占める看護師については、最近の5年程の間に男性職員が急激に増えた職種で、大半の職員がまだ20代から30代であるため、このことが男性職員の勤続年数が短い(平均勤続年数8.4年)ことの要因となっています。

宇和島市病院局では職員全体の6割以上を女性職員が占めていることもあり、比較的女性にとって長く働きやすい職場となっているのではないかと考えられます。

【令和2年度職員平均勤続年数】

(単位：年)

職種 性別	医師	医療技術 員	看護師	事務員他	合計
男	8.4 (3.7)	17.1 (27.7)	7.5 (6.0)	20.0 (-)	12.6 (7.6)
女	2.6 (2.5)	15.2 (31.0)	17.1 (30.6)	14.7 (-)	16.5 (24.7)
合計	7.8 (3.5)	16.3 (29.6)	15.8 (28.5)	18.5 (-)	15.2 (16.2)

職員1人あたりの勤続年数。括弧内は令和2年度退職者について再掲

④職員1人あたりの超過勤務時間

病院局は3病院2老健施設から構成されており、入院患者及び入所者の対応や救急対応等の医療行為を行うため、予期せぬ事態に対応する場合も多く、どの職種も一定程度の超過勤務は避けられません。

特に医師については人員不足により時間外が突出して多くなっており、男女を問わず医師の負担軽減は大きな課題となっております。他の職種については、職種により多少の違いはありますが、男女による差はほとんど見られません。

【令和元年度時間外（休日）勤務月平均時間数】

(単位：時間)

区分	医師	医療技師	看護師	事務職他	合計
男	32.5	18.0	22.4	19.9	23.3
女	33.8	20.4	22.5	15.8	23.4
平均	32.8	18.8	22.5	18.5	23.3

⑤管理的地位にある職員及び各役職段階にある女性職員の割合

職種間で管理的地位にある女性職員の比率が大きく異なっているのは、職種内の男女の占める割合に比例したもので、女性職員の多い職種である看護師については女性管理職が多く、反対に女性職員の少ない医師について女性管理職が少ないという結果になっています。全体としては管理的地位にある女性職員の割合が42%と概ね半数近くを占めており、大きな男女の差異はないものと思われま

【令和2年度管理的職員在籍状況】

(単位：人)

区分	医師	医療技師	看護師	事務職他	合計
男	42	21	3	18	84
女	2	9	48	2	61
合計(女性比率)	44(4.5%)	30(30%)	51(94.1%)	20(10.0%)	145(42.1%)

⑥男女別の育児休業取得率等及び配偶者出産休暇等の取得率

令和元年度中の女性職員の育児休業取得率100%に対して、男性職員の取得は1名と非常に少なく、男性の育児休業の取得は進んでいないのが現状です。

配偶者の出産・育児等にかかる休暇については、配偶者出産休暇を取得した職員は取得率約70%（取得可能な職員16名中11名）と取得が進んでおりますが、男性職員の育児参加のための休暇制度を活用した職員は約20%（取得可能な職員16名中3名）と非常に少なくなっております。

特に育児参加のための休暇制度の活用が有効に活用されていない要因の一つには、制度の周知不足が大きいと考えられます。

【令和元年度育児休業等の取得状況】

(単位：人)

	令和元年度取得者数			令和元年度中に取得可能となった者			
	育児休業	部分休業	育短勤務	育児休業等対象者数	うち育児休業取得者数	うち部分休業取得者数	うち育短勤務取得者数
男	1			16	1		
女	36	4		12	12		
合計	37	4	19	28	13		

育児休業取得率	男	6.3%
	女	100.0%

【令和元年度男性職員の配偶者出産休暇等休暇取得状況】

(単位：人)

令和元年中に新たに育児休業が取得可能となった男性職員数 (A)	配偶者出産休暇を取得した職員数 (B)	育児参加のための休暇を取得した職員数 (C)	配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇を取得した職員数 (D)	配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇を合わせて5日以上取得した職員数 (E)
16	11	3	11	3

休暇取得率	B/A	C/A	D/A	E/A
	68.8%	18.8%	68.8%	18.8%

○数値目標

時間外勤務の年間平均時間数の10%削減を目指す。

女性の育児休業取得率については、現状の100%を維持するように努める。

令和7年度までに男性の育児休業取得率7%を目指す。

令和7年度までに配偶者出産休暇取得率75%、育児参画休暇取得率30%を目指す。

7. 次世代育成支援及び女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組

(1) 時間外勤務削減への取組

- ① 職員の労務管理を徹底し、所属内の業務量の平準化及び業務の効率化を図る。
- ② 管理職を中心とした職員に対して、勤務及び休暇等に関する各種制度等の周知に務め、理解を深めさせることで、週休日及び休日を確保できるように努める。
- ③ 勤務及び休暇等に関する制度を活用し、長時間労働を抑制し年次有給休暇取得の促進を図る。

(2) 育児休業、育児短時間勤務及び育児部分休業制度等の周知

- ① 育児休業等の制度について周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進について意識啓発を図る。
- ② 育児休業等の取得手続きや経済的支援等について具体的なわかりやすい情報を提供する。
- ③ 育児休業等を取得できる職員には、面談等により直接説明することにより、制度の利用に向けた意識啓発を図る。

(3) 育児休業等を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ① 育児短時間勤務制度の利用により、育児と仕事の両立を図るとともに、円滑な職場復帰を支援する。
- ② 育児休業中の職員に対して、職場復帰時に院内保育所を利用できることを周知し、円滑な職場復帰を支援する。
- ③ 育児休業中の職員に対して、職務の情報が途絶えることにより、復帰の際に障壁とならないよう、休業期間中の職場や業務に関する各種通達等必要と思われる情報提供を行う。

(4) 育児休業等を取得した職員の業務体制の維持

日頃より所属職員の業務内容の把握及び労務管理を徹底し、育児休業等の制度を利用する職員があった場合には、所属内の担当業務の調整や局内の異動等により体制を維持できる人員配置に努める。