

# 鳥取市立病院特定事業主行動計画

(次世代育成支援対策推進法／女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)

令和5年4月改訂

鳥取市立病院

## 1 計画の目的

我が国の急速な少子化や家庭・地域を取り巻く環境の変化を受け、次世代育成支援を迅速かつ重点的に推進するため平成15年に次世代育成支援対策推進法（以下「次世代育成推進法」という。）が制定されました。

また、平成27年には、女性が職場において希望に応じて能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」）が制定されました。

これらの法により、国や地方公共団体等は「特定事業主」として次世代育成支援や仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の実現、女性の活躍推進に係る行動計画を定めることが義務付けられました。

共通する背景や課題が多く密接に関連する次世代育成の支援と女性活躍の推進に一体的に取り組むため、鳥取市立病院ではこれらを包括的とする計画として新たに「鳥取市立病院特定事業主行動計画」を策定しました。

当院のすべての職員がこの計画の趣旨を理解し、仕事と家庭生活の両立を図りながら、それぞれの能力を最大限に発揮できる働きやすい職場環境の整備を推進していきます。

## 2 計画の位置づけ

本計画は次世代育成推進法第19条に基づく特定事業主行動計画と女性活躍推進法第19条に基づく特定事業主行動計画の2つを包含した計画として位置付けます。

## 3 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間としますが、本計画の進捗状況等に応じて必要な改定を行うこととします。

## 4 用語の定義

- ・管理部門・・・・・・・・人事・サービス・福利厚生などを担当する管理部門
- ・管理職員・・・・・・・・各所属の長を含む管理職指定の職員
- ・医療職・・・・・・・・給料表の区分が医療職の者
- ・事務職等・・・・・・・・給料表の区分で一般行政職の者
- ・子育て中の職員・・・育児・子育てを行っている職員またはそうなる予定の職員

## 5 現状

### (1) 職種別男女構成割合

病院全体に占める女性職員の割合は71.0%で、看護師では93.0%と高く、医師では13.2%と低くなっています。

性別 \ 職種	医師	看護師	医療技術	事務/調理	計
女性	7	240	46	16	309
男性	46	18	38	24	126
計 (女性割合%)	53 (13.2%)	258 (93.0%)	84 (54.8%)	40 (40.0%)	435 (71.0%)

令和4年度末現在

### (2) 管理職の内訳

病院全体の管理職指定職員に占める女性職員の割合は59.5%で、医療職では66.2%と高く、事務職等では18.2%となっています。

	令和2年度				令和3年度				令和4年度			
	女性	男性	計	女性割合	女性	男性	計	女性割合	女性	男性	計	女性割合
医療職	46	24	70	65.7%	44	24	68	64.7%	45	23	68	66.2%
事務職	2	9	11	18.2%	3	9	12	25.0%	2	9	11	18.2%
計	48	33	81	59.3%	47	33	80	58.8%	47	32	79	59.5%

### (3) 新規採用者の内訳

令和4年度の新規採用者のうち女性職員の割合は病院全体で62.5%と高い割合を占めています。

	令和2年度				令和3年度				令和4年度			
	女性	男性	計	女性割合	女性	男性	計	女性割合	女性	男性	計	女性割合
医療職	16	3	19	84.2%	9	2	11	81.8%	10	6	16	62.5%
事務職	1	0	1	100.0%	0	0	0	-	0	0	0	-
計	17	3	20	85.0%	9	2	11	81.8%	10	6	16	62.5%

※医師の医局の人事異動、事務の市役所からの転任を除く

### (4) 離職率

令和4年度は女性の離職率が比較的高くなっています。

	令和2年度			令和3年度			令和4年度		
	女性	男性	計	女性	男性	計	女性	男性	計
医療職	4.0%	6.2%	4.6%	8.2%	3.7%	7.1%	5.0%	3.9%	4.7%
事務職	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.0%	2.4%	0.0%	0.0%	0.0%
計	3.9%	5.1%	4.2%	7.8%	3.8%	6.7%	4.7%	3.1%	4.3%

※医局人事、鳥取市への出向等による異動は除く。

### (5) 育児休業取得状況

育児休業取得要件を満たす職員のうち女性職員は 100%取得していますが、男性職員の取得は 42.9%に留まっています。

	令和2年度			令和3年度			令和4年度		
	取得者数	平均取得日数	取得割合	取得者数	平均取得日数	取得割合	取得者数	平均取得日数	取得割合
女性	17	503	100.0%	9	465	100.0%	20	611	100.0%
男性	0	0	0.0%	2	86	18.2%	3	17	42.9%

### (6) 時間外勤務実績（職員1人当たりの1ヶ月の平均時間）

時間外勤務は、事務職が若干減少しましたが、病院全体ではやや増加傾向にあります。

	令和2年度	令和3年度	令和4年度
医師	15.6	14.9	15.3
看護師	2.0	2.2	3.2
医療技術職	1.8	1.8	1.8
事務職	7.6	7.4	4.8
調理員	0	0	2.1
全体平均	3.9	3.9	4.3

※年960時間以上の時間外勤務者は無し

### (7) 年次有給休暇の取得状況（職員1人当たり平均日数）

年次有給休暇の平均取得日数は、病院全体で減少しました。

	令和2年	令和3年	令和4年
医師	7.9	7.3	6.2
看護師	11.5	11.6	10.3
医療技術職	11.4	13.1	11.8
事務職	10.1	9.2	8.0
調理員	14.1	8.6	6.7
全体平均	11.0	11.2	9.8

## 6 数値目標

- 目標1 管理職に占める女性職員の割合 60%以上の維持を目指します。
- 目標2 育児休業取得可能な男性職員の育児休業の取得率 30%を目指します。
- 目標3 職員一人当たりの時間外勤務時間数を令和7年度末までに対令和2年度比で5%以上減少させます。
- 目標4 職員1人当たりの年次有給休暇の平均取得日数を12日以上とします。

## 7 具体的な取り組み

### (1) 男女共同参画への意識啓発

- ① 男女共同参画に関する施策や事業について職員へ情報提供を行います。

### (2) 職員採用

- ① 各種広報媒体や採用試験案内等で子育てに関する休暇制度を掲載するなど仕事と子育ての両立ができる職場であることを広報します。

### (3) 女性職員の配置・登用

- ① 女性職員を対象としたキャリア形成を支援する研修等への参加を促進します。
- ② 人事評価制度に基づく人事考課により、能力や適性に応じた配置、登用を行います。

### (4) 時間外勤務の削減

- ① 職員の労務管理の適正化を図り、所属内の業務の効率化と業務量の平準化に努めます。
- ② 医師業務の他職種へのタスクシフト、タスクシェアリングにより、労働時間の平準化を推進します。

### (5) 年次有給休暇の取得促進

- ① 所属長は所属職員の事務の効率的な遂行を常に心掛けるとともに、事務の縮減・簡素・合理化などの改善に努め、休暇が取得しやすい職場づくりを推進します。
- ② 年次有給休暇の取得が過少な部門の所属長にヒアリングを行い、指導を行います。

### (6) 子育て支援に関する制度の周知

- ① 育児休業、育児短時間勤務及び育児部分休業制度について周知します。
- ② 男性職員の育児休業等について意識啓発を図ります。

### (7) 育児休業等を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ① 面談により各種制度の利用希望を聴取し、円滑な職場復帰を支援します。
- ② 院内託児所の運営により、職場復帰後の育児と仕事の両立を支援します。

### (8) 子どもの看護等の特別休暇取得の促進

- ① 職員の子どもの病気の際には休暇を取得できる職場の雰囲気づくりに心掛け、職場全体で支援します。