

女性活躍推進法に基づく桐生地域医療企業団特定事業主行動計画

令和5年4月1日
桐生地域医療企業団企業長

女性活躍推進法に基づく桐生地域医療企業団特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）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「法」という。）第15条に基づき、本企業団企業長が策定する特定事業主行動計画です。

◆ 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。

◆ 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本企業団では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するために、衛生委員会において本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うこととしています。

◆ 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

法第15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条に基づき、女性職員の職業生活における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、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。

時間外勤務の縮減と休暇取得の促進

本院の基本理念である「信頼され、心が通う地域医療」を桐生地域に継続的に安定提供することを考え、医療提供者である職員の健康維持、日常生活等の充実は、欠かすことのできないものと考えます。

家庭生活の充実子育て中の職員のみでなく、職員すべてが自己の能力を如何なく発揮でき公務能率の向上にも繋がります。

また、女性の活躍の推進の観点からも時間外勤務の縮減や休暇を取得しやすい職場環境づくりは必要であると考えられます。

○ 時間外勤務の縮減について

厚生労働省が定める時間外労働時間の限度を超える職員に対して、総務課で把握し、各所属長が検討し是正に取り組み、必要があれば衛生委員会を通じて産業医との面談を実施します。

各所属においては、時間外労働の多い職員を所属長が把握し、業務の平均化を意識して相互援助や効率化について配慮します。

○ 休暇取得の促進について

- ・職員家族の学校行事や旅行などの日常生活の充実を図るための年次有給休暇の利用促進や、特別休暇の制度周知を行い、休暇が取得しやすい環境整備を進めていきます。

平成28年度から、夏季休暇を取得できる期間を6月から10月までに拡大し、休暇を取得しやすい環境を整えています。

- ・令和4年度における男性の育児休業制度の取得者は3名(33.3%)でした。取得者は徐々に増えていますが、依然として社会や職場の理解が不足していると考えられ、周知徹底を図る必要性があります。また、配偶者出産休暇の取得者は7名(77.8%)で、医師2名を除く全員が取得しており、制度の周知が進んでいると認められます。

【1】採用職員に占める女性職員の割合

(対象年度:令和4年度)

	採用者数	男性	女性	女性の割合
医師	14人	9人	5人	35.7%
看護師	3人	0人	3人	100.0%
医療技師	1人	0人	1人	100.0%
事務	4人	1人	3人	75.0%

※看護師には助産師を含む

【2】平均した継続勤務年数の男女の差異

(基準日:令和4年4月1日)

職員数	男性	女性	男性平均 勤続年数	女性平均 勤続年数	勤続年数の差
579人	164人	415人	11.9年	15.6年	3.7年

【3】職員一人あたりの各月ごとの時間外勤務の状況

(対象年度:令和4年度)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	年間での 平均
平均	3.54	4.45	3.43	4.68	3.61	4.18	
	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4.23時間/月
平均	4.49	4.25	5.21	5.34	3.69	3.92	

(単位=時間/月)

【4】管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

(基準日:令和4年4月1日)

	人数	うち女性職員数	女性職員の割合
部長・次長・課長	63人	15人	23.81%

【5】男女別の育児休業取得率・平均取得期間

(対象年度:令和4年度)

	取得人数	取得率	平均取得期間
男性	3人	33%	23日
女性	20人	91%	484.5日
計	23人	74%	

◇ 女性職員の活躍の推進に向けた取り組み

当該課題分析の結果、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、女性職員の職業生活における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った結果、最も大きな課題を掲げています。

- ◆ 女性の管理職登用 30%
- ◆ 男性職員の育児休業取得率 40%