

# 雲南市立病院特定事業主行動計画

令和 3年 4月

雲南市立病院

## 1. 計画改定の背景と基本的な考え方

### (1) 背景

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会や、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって、男女の人権が尊重され、急速な少子高齢化の進行、国民の需要多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現するため、国は、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。）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」という）を制定し、様々な取組みを進めています。

両法は、国及び地方公共団体を特定事業主として、次世代育成支援に対する取組みや女性の職業生活における活躍の推進に対する取組みに関する行動計画の策定を義務付けており、本市においては、平成27年4月に次世代法の制定に基づいて雲南市特定事業主行動計画を策定して以来、職員の子育て支援に向けた勤務環境の整備等に取り組んできました。また、平成28年4月に女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を策定し、女性職員の活躍を推進するための目標を設定して取り組むを進めてきました。

今回、令和2年6月から施行された女性活躍推進法に基づく、事業主行動計画策定指針が改正され、女性の活躍に向けた公務部門における課題として、「特に、長時間勤務の是正などの働き方改革、性別にかかわらず職務機会の付与と適切な評価に基づく登用及び男性の家庭（家事及び育児等）への参加促進」に取り組む必要が示されたところであり、当該改正の趣旨を踏まえ計画を改訂するものです。

### (2) 基本的な考え方

「雲南市立病院特定事業主行動計画」は、「次世代法」及び「女性活躍推進法」に基づき策定します。

なお、雲南市においては次世代育成支援と女性職員の活躍は密接に関係しており、一体的に取り組むことで相乗効果が期待できるため、これまで別々に策定してきた次世代育成支援に関する「雲南市特定事業主行動計画」と「雲南市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を一つに統合して策定します。市立病院におきましても、この方針に基づき独自の計画を策定します。

職員の「職業生活と家庭の実現」には、職員一人ひとりが共通認識のもと

で長時間労働の是正などの働き方の見直しに取り組むことが重要です。

そのために、管理職をはじめ、全職員の働き方の見直しなどに対する意識の向上や職員の効果的な取り組みに対する適切な評価の視点を持ちながら、職員が「働きやすさ」を実感し職務に従事できる職場環境の実現を目指します。

## 2. 計画期間

次世代法に基づく特定事業主行動計画は、令和6年度を目標年次とすることが定められており、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画は、令和7年度を目標年次とされています。

本計画の期間は、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の目標年次と整合を図り、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、定期的に検証しながら必要に応じて改訂を行うものとしします。

## 3. 計画の推進体制

当院では、組織全体で継続的に女性職員の活躍及び次世代育成支援を推進するため、それぞれの役割を意識しながら、組織全体で取り組みを一体的に進めます。

- ▶ 総務課においては、計画の周知や情報提供、啓発活動を行うとともに、相談窓口を設置します。なお、各年度の取組状況などについては、ホームページへの掲載等により公表します。
- ▶ 各所属長は、この計画の趣旨及び内容をしっかりと認識し、所属職員に対して各行動を促進するように努めます。
- ▶ 全ての職員は、仕事と生活を両立しやすい職場環境を作り出すことを認識し、子育て等を行っている職員が各種制度を利用しやすい雰囲気醸成に努めます。
- ▶ 安全衛生管理委員会において、計画の実施状況について点検・分析・評価を行い、必要に応じて計画の見直し等を行います。

## 4. 目標及び取組内容

女性職員の活躍及び次世代育成支援を推進するため、次のとおり目標及び取組内容を設定します。

### (1) 時間外勤務時間の縮減

#### 【目標】

月の時間外勤務時間が20時間を超えた職員数を月平均15人以下とする。

#### ▶現状

夫婦が協力して仕事と子育てを両立させ、子どもの健やかな誕生と育成を図っていくためには、時間外勤務時間を可能な限り縮減していく必要がありますが、依然として上限規制を超える時間外勤務が発生している実態があります。

改めて管理職員をはじめ、すべての職員が時間外勤務の縮減及び上限規制を意識して、業務遂行をする必要があります。

社会情勢の変化により業務内容が多様化している状況においても、各職場の創意工夫等により、時間外勤務時間は減少の兆しが見られますが、働き方改革の促進等により、さらなる縮減に取り組む必要があります。

#### \*時間外勤務時間の月平均時間

	H27	H28	H29	H30	R元
時間数	5.4時間	5.5時間	5.4時間	8.0時間	7.5時間

#### \*時間外勤務時間が月20時間以上の職員数（月平均）

	H27	H28	H29	H30	R元
人数	7.9人	7.8人	5.6人	22.5人	21.4人

#### ▶取組内容

##### 【徹底した仕事の効率化】

職場内でのミーティング開催、職員間の情報共有、会議の簡素化などにより、仕事の効率化を徹底的に進めます。

**【時間外勤務実績の把握】**

各職員の時間外勤務実績を毎月把握するとともに、月の上限を超える職員がいる所属に対しては、時間外勤務命令の検証等を行います。

**【職員の意識改革】**

週休日（土・日）及び祝日の勤務が必要な場合は原則として振替日又は代休日を設定すること、時間外勤務等の事前命令及び時間外勤務事前協議書の事前提出の徹底強化を行い、ワーク・ライフ・バランスの普及を一層推進するとともに、個々の職員の価値観やライフスタイルを尊重できる職場風土を醸成します。

※参考：時間外勤務縮減方針で定める上限の目安

- 1日3時間以内
- 月20時間以内
- 年間360時間以内

## (2) 年次有給休暇・夏季休暇の取得の促進

### 【目標】

- ◎年次有給休暇の平均取得日数を10日以上とする。
- ◎夏季休暇を全職員が3日取得する。

### ▶現状

年次有給休暇取得日数の目標を平均10日以上と設定していましたが、この5年間では5日前後の取得日数であり、目標達成に至っていません。

また、働き方改革関連法等の趣旨に基づいて、年5日以上の子年次有給休暇取得を推進し、夏季休暇の取得促進もあわせて行っていますが、すべての職員が取得できていない現状があります。

### \*年次有給休暇取得日数

	H27	H28	H29	H30	R元	R2
取得日数	4.1日	4.1日	6.5日	5.2日	6.7日	6.9日

### ▶取組内容

#### 【計画的な取得促進】

- \* 所属長は、業務計画や業務配分の見直し、職場内における応援体制の確立、自ら率先した年次有給休暇の取得等、職員が年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。
- \* 「年次有給休暇取得計画表」の活用による休暇の計画的な取得を促進します。
- \* 子どもの学校行事等への参加や、家族の記念日等における年次有給休暇の計画的な取得を奨励します。
- \* ゴールデンウィーク期間やお盆、年末・年始の前後における年次有給休暇の取得、月曜日・金曜日と休日を組み合わせた年次有給休暇の取得などにより、連続休暇の取得促進を図ります。

### (3) 女性管理職員の登用率の向上

#### 【目標】

管理的地位にある職員に占める女性割合を55%以上にする。

#### ▶現状

登用率を55%以上とする目標を掲げることとします。医療職場は女性職員の比率が高いことから（当院の女性職員比率：65%）、目標値は高く設定することとします。

\*管理的地位にある職員に占める女性割合

	H27	H28	H29	H30	R元	R2
割合	48.2%	51.8%	52.0%	53.8%	50.0%	43.3%

#### ▶取組内容

##### 【人事評価制度の有効的な活用】

管理職候補となり得る女性職員の人材育成及び能力開発を一層推進し、管理的地位にある職員への登用を着実に進めます。

そのためには、人事評価制度を活用し、組織としての目標の達成や職員個々の能力発揮を主な目的として、上司との面談を活用し、女性職員が管理的立場で働きたい、あるいは働き続けたいという意欲を見いだします。

##### 【女性職員キャリア支援研修の実施】

女性職員のキャリア支援を図るため、マネジメント能力等を高める必修研修を実施し、管理職として必要となる一般研修及び実務研修については、受講を希望する女性職員に優先的に割り当てることとします。

##### 【外部研修等への積極的な派遣】

管理職候補となり得る女性職員を多数育成し、将来ロールモデルとして活躍できるよう、政策形成能力や行政管理能力などの向上に資する外部研修を積極的に活用します。

##### 【働きやすい職場づくり】

各職員のライフスタイルに合わせて、より柔軟に勤務時間を選択できる制度の利用を勧奨するなど、育児や介護をしながらでも働きやすい職場づくりを進めます。

##### 【自己申告書の活用】

自己申告書制度の活用により、適材適所の人事配置を行うほか、意欲のある女性職員の積極的な登用を行います。

#### (4) 育児と仕事の両立支援

##### 【目標】

- ◎男性職員の育児休業取得率を10%以上にする。
- ◎男性職員の配偶者出産休暇取得率を100%にする。  
(女性の育児休業取得率は年間100%を維持する)

##### ▶現状

子どもの健やかな誕生と育成を図るとともに、女性職員のさらなる活躍を推進していくためには、男女がともに家事や育児を協力しあえる環境を整備していくことが必要です。

しかし、当院の職員の実態をみると、女性の育児休業取得率は100%を維持しているのに対し、男性の取得は0%であることから、到達目標を5%に設定し取得促進に努めます。

また、男性の配偶者出産休暇取得率100%の目標とし、取得率向上を図ります。

##### \*男性の子育て目的の休暇及び育児休業取得率

	H27	H28	H29	H30	R元
育児休業取得率	0%	0%	0%	0%	0%
妻の出産補助休暇取得率	75.0%	100%	100%	60.0%	66.7%

##### ▶取組内容

###### 【対象職員の把握】

子の出生が見込まれる職員を早期に把握するとともに、対象職員に対し育児休業等の取得を勧奨します。また、対象職員の所属長に対しても取得しやすい環境づくりを働きかけます。

###### 【育児休業等取得実績の把握】

対象職員の育児休業等の取得実績を把握するとともに、必要に応じて取得状況についての検証を行います。

###### 【育児休業等からの円滑な復帰支援】

出産・育休期間のブランクによる職場復帰に対する不安を軽減し、スムーズな職場復帰を目指すことを目的とした研修を開催するなど、円滑な職場復帰へのサポートを行います。



**【職員の意識改革】**

各種研修等の機会に、育児を行ううえでパートナーの参加はもちろん、職場を含めた周囲の協力が不可欠であることを共有し、育児休業等を取  
得しやすい雰囲気醸成・職場づくりを進めます。

**【職場における協力体制の確立】**

育児休業等を希望する職員が安心して取得することができるよう、日  
頃から業務に関する情報の適切な共有化に努めます。