

高知県・高知市病院企業団  
特定事業主行動計画

～次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律関係～

令和3年3月

高知県・高知市病院企業団

## 1. はじめに

急速な少子化の進行や家庭及び地域を取り巻く環境が変化しているなかで、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法(以下「次世代育成法」という。)」が成立しました。その後、女性がその個性と能力を十分に発揮し、職業生活において活躍することを通じて、豊かで活力ある社会の実現を目指して、平成27年8月に「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」という。)」が成立しました。

高知県・高知市病院企業団(以下「企業団」という。)では、次世代育成法に基づき、平成17年10月に「次世代育成対策特定事業主行動計画(第一期)」、平成22年3月に「次世代育成支援対策特定事業主行動計画(第二期)」、平成27年3月に「次世代育成支援対策特定事業主行動計画(第三期)」を策定し、15年間にわたって職員の仕事と子育ての両立支援などに取り組んできました。また、女性活躍推進法に基づき、平成28年4月に「女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を策定し、全ての女性職員が、その個性と能力を十分に発揮できる職場環境づくりに取り組んできました。

次世代育成法に基づく「次世代育成支援対策特定事業主行動計画」と、女性活躍推進法に基づく「女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」は、その趣旨や取り組み内容において、相互に密接な関係があることから、この度、両計画を一体化した「特定事業主行動計画(以下「本計画」という。)」として、より効果的に実施していくこととしました。

本計画の実施にあたり、安心して子どもを産み育てることができる職場の風土づくりや、女性が能力を発揮し活躍できる環境整備は、結果として性別や子どもの有無にかかわらず、すべての職員一人ひとりが能力を十分に発揮できる組織の実現に繋がるということを理解したうえで、組織一丸となって取り組まなければなりません。

そしてこの計画の推進により、職員が誇りとやりがいを持ち、成長できる病院となることで、ひいては地域の方々に信頼される医療機関としての歩みを進めることを目指します。

令和3年3月

高知県・高知市病院企業団  
企業長 山本 治

## 2. 計画の概要

### (1) 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。

### (2) 計画の推進体制

企業団では、6局体制（医療・薬剤・看護・医療技術・栄養・事務）のもと連携して取り組むことにより、女性職員の活躍を推進していきます。

具体的には、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・評価等について各局間で協議を行い、取組の状況や目標値等の進捗状況等も踏まえて、毎年度、計画について必要な見直しを行います。

#### ① 計画の策定・見直し

#### ② 計画に基づいた取組の展開

- ・職員に対する研修や周知の徹底

#### ③ 取組状況の把握・公表

- ・取組状況や実績値の把握・毎年度の公表

#### ④ 改善

- ・現状の課題を分析し、必要があれば次年度以降の取組を見直し

## 3. これまでの取組について

### ① 新規採用職員の女性割合

	H28年度		計 (人)	割合 (%)	H29年度		計 (人)	割合 (%)	H30年度		計 (人)	割合 (%)	R元年度		計 (人)	割合 (%)
	女	男			女	男			女	男			女	男		
事務職等	1	1	2	50.0	2	0	2	100.0	2	0	2	100.0	2	0	2	100.0
医療職	65	31	96	67.7	52	23	75	69.3	42	32	74	52.2	24	22	46	52.2
計	66	32	98	67.3	54	23	77	70.1	44	32	76	54.2	26	22	48	54.2

### ② 管理職の女性割合

	H28年度		計 (人)	割合 (%)	H29年度		計 (人)	割合 (%)	H30年度		計 (人)	割合 (%)	R元年度		計 (人)	割合 (%)
	女	男			女	男			女	男			女	男		
事務職等	1	9	10	10.0	2	8	10	20.0	2	8	10	20.0	3	6	9	33.3
医療職	5	18	23	21.7	5	18	23	21.7	6	17	23	26.1	6	15	21	28.6
計	6	27	33	18.2	7	26	33	21.2	8	25	33	24.2	9	21	30	30.0

※高知県及び高知市派遣職員含む。

③ 各役職段階の職員の女性割合

	H28年度		計 (人)	割合 (%)	H29年度		計 (人)	割合 (%)	H30年度		計 (人)	割合 (%)	R元年度		計 (人)	割合 (%)
	女	男			女	男			女	男			女	男		
局長級	1	9	10	10.0	1	9	10	10.6	1	9	10	10.0	1	8	9	11.1
次長	5	11	16	31.3	5	10	15	33.3	6	8	14	42.9	6	7	13	46.2
部長・ 課長	5	15	20	25.0	7	17	24	29.2	6	17	23	26.1	7	19	26	26.2
科長・ 課長補佐	31	41	72	43.1	32	35	67	47.8	34	38	72	47.2	35	40	75	46.7
計	42	76	118	35.6	45	71	116	38.8	47	72	119	39.5	49	74	123	39.8

※高知県及び高知市派遣職員含む。

④ 男女別の育児休業取得率・平均取得期間

	H28年度		取得 割合 %	H29年度		取得 割合 %	H30年度		取得 割合 %	R元年度		取得 割合 %
	人数	平均 取得 日数		人数	平均 取得 日数		人数	平均 取得 日数		人数	平均 取得 日数	
女	56	367	98.2	38	369	97.4	49	421	100.0	42	427	97.7
男	1	466	1.8	1	11	2.6	0	—	0.0	1	28	2.3

⑤ 超過勤務の状況（職員一人当たりの月間の時間数）

H28年度	H29年度	H30年度	R元年度
18.7時間	13.7時間	12.8時間	12.0時間

※高知県及び高知市派遣職員含む。

⑥ 年 960 時間以上の時間外勤務医師数

H28年度	H29年度	H30年度	R元年度
32人	38人	22人	15人

⑦ 離職率（離職者/性別職員数）の男女差（%）

	H28年度		H29年度		H30年度		R元年度	
	女	男	女	男	女	男	女	男
事務職 等	0.0	5.3	0.0	11.1	3.7	0.0	2.7	5.3
医療職	6.7	8.4	5.3	9.5	5.7	12.5	5.5	16.8
全体	6.5	8.1	5.2	9.6	5.6	11.6	5.3	16.0

※ 事務職等：企業職給料表（1）適用職員

医療職：企業職給料表（2）～（4）適用職員

#### 4. 計画推進に向けた具体的な目標

本計画は、次世代育成法及び女性活躍推進法に基づく行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、①性別に関わりない職務の機会付与と適切な評価に基づく登用、②仕事と生活の調和（働き方改革）、③男性の家庭生活（家事・育児等）への参加促進が図られる職場環境、及び④地域の子育て支援への積極的な参加促進が実現することを目標とします。

※①は女性活躍推進法に基づく行動計画の内容、④は次世代育成法に基づく行動計画の内容であり、②、③は次世代育成法及び女性活躍推進法に基づく行動計画に共通する内容です。本計画では、これらを一体のものとして策定しています。

《性別に関わりない職務の機会付与と適切な評価に基づく登用》

(1) 新規採用職員の女性割合維持

今後5年間も40%以上の女性割合を維持します。(※令和元年度:54.2%)

(2) 科長職以上における女性職員の割合向上

令和8年度までに43%以上を目指します。(※令和元年度:39.8%)

《仕事と生活の調和（働き方改革）》

(3) 超過勤務の削減

令和8年度までに年960時間以上の時間外勤務医師を5人以下にします。

(※令和元年度:15人)

(4) 年次有給休暇の取得促進

10日以上有給休暇が付与された全職員について、年5日以上有給休暇の取得を確実に目指します。

《男性の家庭生活（家事・育児等）への参加促進》

(5) 育児休業取得率・平均取得期間の分布状況

男性の育児休業、育児参加休暇の取得を促します。

《地域の子育て支援への積極的な参加促進》

(6) 地域の子育て支援への積極的な参加促進

子どものための学校行事や地域の子育て活動への積極的な参加を促します。

## 5. 目標を達成するための取組

計画推進に向けた目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

### (1) 男女共同参画社会づくりに向けた意識啓発について

①男女共同参画に関する事業等について、積極的に職員へ情報提供を行います。

### (2) 職員採用について

①子育てに関する各種の休暇制度の案内や女性職員の声の紹介などにより、女性が活躍できる職場であることをパンフレット、ホームページ等で広報します。

②インターンシップにおいて、女子学生に向けたキャリア形成などの説明を充実させます。

### (3) 女性職員の配置・育成・登用について

①女性職員を対象としたキャリア形成を支援する講座を充実させます。

②管理職への登竜門となる、いわゆるポスト職に女性職員を積極的に登用します。

③人事評価制度に基づいた考課により、能力や適性に応じた人員配置を実現します。

### (4) 超過勤務の削減について

①一週間ごとに時間外の集計を行い、月 80 時間を超えそうな医師について、所属長へ随時報告を行います。

②他職種へのタスクシフト、タスクシェアリングを推進します。

### (5) 年次有給休暇の取得促進について

①四半期ごとに年次有給休暇の取得状況を集計し、集計結果を各局長へ通知します。

### (6) 男性の育児休暇取得促進について

①育児に関する休暇・育休制度について、男性向けにわかりやすいパンフレットを作成し、周知します。

②育児休業制度を積極的に利用できるように、代替職員の確保等、職場環境の充実を図ります。

### (7) 地域の子育て支援への参加促進について

①少子化や核家族化が進む中、「地域社会全体で子どもを育てる」ことの重要性について認識し、子どものための学校行事や地域で開催されるスポーツ・文化など様々な子どもの体験活動を支援するよう働きかけます。