

三豊総合病院企業団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

三豊総合病院企業団
企業長 山田 大介

1.計画の目的

本計画は、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号。以下「次世代育成支援法」という。）第 19 条に基づく特定事業主行動計画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 年法第 64 号。以下「女性活躍推進法」という。）第 19 条に基づき、特定事業主計画を定めるものである。

三豊総合病院企業団では、育児や介護など多様な事情を抱える職員一人ひとりが、仕事と家庭生活を両立することができるよう、必要な環境整備を図りながら、女性職員の一層の活躍を推進することが、病院事業全体の効果的・効率的な運営に資するという基本的な考え方のもと、両法に基づく特定事業主行動計画を一体的に定め、すべての職員が能力を十分に発揮し、活躍できる職場環境づくりに向けて取り組んでいく。

2.計画期間

本計画の期間は、令和 8 年 4 月 1 日から令和 13 年 3 月 31 日までの 5 年間とする。

3.対象者

本計画の対象者は、三豊総合病院企業団の全職員とする。

4.計画の推進体制

年度ごとに、本計画の実施状況を把握するとともに、社会経済情勢等の変化や職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直しなどを行う。

5.女性職員の活躍推進への取組み

①女性職員の採用数と採用割合

採用者に占める女性職員の割合は全体で8割を超えており、今後も学生向けの病院見学や受け入れ、就職説明会などに参加し、積極的に広報活動を実施する。

女性職員の採用数と採用割合（医師除く）

		令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	全体女性比率
診療技術部門	女	5	7	11	10	33
	男	1	0	8	2	11
	合計	6	7	19	12	44
	女性比率(%)	83%	100%	58%	83%	75%
看護部門	女	26	21	25	23	95
	男	1	2	5	7	15
	合計	27	23	30	30	110
	女性比率(%)	96%	91%	83%	77%	86%
事務部門	女	0	4	3	4	11
	男	0	1	0	0	1
	合計	0	5	3	4	12
	女性比率(%)	0%	80%	100%	100%	92%
合計	女	31	32	39	37	84%
	男	2	3	13	9	

②女性管理職・役職比率

管理職に占める女性職員の割合は4割を超えている。また、役職の女性職員の割合は6割を超えているため、全体でも6割程度であり、高い傾向にある。

今後も、女性職員の能力・意欲やキャリアを踏まえながら、積極的に管理職登用を図る。

女性管理職・役職比率

	令和4年度			令和5年度			令和6年度			令和7年度		
	管理職	役職	合計									
女	27	97	124	29	102	131	28	99	127	29	98	127
男	41	50	91	41	47	88	39	54	93	39	51	90
合計	68	147	215	70	149	219	67	153	220	68	149	217
女性比率 (%)	40%	66%	58%	41%	68%	60%	42%	65%	58%	43%	66%	59%

管理職

企業長	副企業長	院長	副院長	事務長	主任部長	部長
事務次長	看護部長	副看護部長	薬剤部長	科長	看護師長	課長

役職

副薬剤部長	副技師長	副部長	課長補佐	医長	副医長	主任	係長	副主任
-------	------	-----	------	----	-----	----	----	-----

③男女別育児休業取得率

女性の育児休業取得率につきましては、毎年100%取得しています。また、産後パパ育休や育児休業の周知が各部署へ広まったことにより、男性に関しても積極的に取得する職員が増えています。

今後も男性の育児休業取得者も定着させることが課題となる。

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
女（出産者数）	21	39	25
女（取得者数）	21	39	25
女性取得率（%）	100%	100%	100%
男（対象者数）	14	15	12
男（取得者数）	5	11	8
男性取得率（%）	36%	73%	67%

④部署別勤続年数

有給消化率や残業など労働環境を整え、今後はキャリアを重ねてきた職員が、組織の中で能力を発揮し活躍できるための取組が必要となる。

部門	勤続年数	令和6年度 (R6.3.31時点)	
		女	男
診療技術部門	35年以上	21	2
	30年～35年未満	39	6
	25年～30年未満	71	15
	20年～25年未満	65	19
	15年～20年未満	88	27
	10年～15年未満	104	27
	5年～10年未満	123	46
	5年未満	98	41
看護部門	35年以上	20	0
	30年～35年未満	24	1
	25年～30年未満	56	2
	20年～25年未満	50	4
	15年～20年未満	55	7
	10年～15年未満	57	7
	5年～10年未満	76	9
	5年未満	56	9
事務部門	35年以上	1	1
	30年～35年未満	5	0
	25年～30年未満	6	3
	20年～25年未満	2	2
	15年～20年未満	16	3
	10年～15年未満	16	2
	5年～10年未満	14	2
	5年未満	8	1

⑤男女間の賃金の差異（医師除く）

男性の賃金に対する女性の賃金割合は全職員、正規職員では、令和6年度は9割を超えてきている。女性の管理職の比率も増えてきているためと考えられる。今後も男性の育休取得の推進や労働環境を整え女性の離職率を下げWLBの推進を図る。

区分	令和4年度	令和5年度	令和6年度
全労働者	89.1%	88.2%	95.0%
正規職員	87.5%	87.0%	91.7%
非正規職員	119.8%	101.1%	129.4%

⑥雇用区分ごとの月平均残業時間

所属長に対し、時間外勤務の事前申請の徹底を促し時間外勤務の管理を図った。ドクタージョイの打刻を周知し習慣づける。長時間労働によるメンタルヘルス不調防止のため産業医との調整を行い面談の案内。

令和4年度

	勤務月	総計
会計年度	医師部門	8.30
	看護部門	2.32
	事務部門	0.17
	診療技術部門	0.95
	会計年度平均	2.87
嘱託職員	事務部門	0.00
	嘱託平均	0.00
正規職員	医師部門	10.42
	看護部門	4.03
	事務部門	4.22
	診療技術部門	4.53
	正規職員平均	4.99
月平均時間外		4.73

令和 5 年度

	勤務月	総計
会計年度	医師部門	8.70
	看護部門	1.92
	事務部門	0.34
	診療技術部門	1.14
	会計年度平均	2.94
嘱託職員	事務部門	0.00
	診療技術部門	0.00
	嘱託平均	0.00
正規職員	医師部門	10.19
	看護部門	3.78
	事務部門	4.26
	診療技術部門	4.56
	正規職員平均	4.86
月平均時間外		4.61

令和 6 年度

	勤務月	総計
会計年度	医師部門	11.36
	看護部門	1.85
	事務部門	0.15
	診療技術部門	1.86
	会計年度平均	3.11
嘱託職員	事務部門	0.00
	診療技術部門	0.00
	嘱託平均	0.00
正規職員	医師部門	8.94
	看護部門	3.51
	事務部門	4.90
	診療技術部門	4.11
	正規職員平均	4.49
月平均時間外		4.32

⑦雇用区分ごと有給休暇取得率

義務化された5日取得は必ず達成しつつ、職員が気兼ねなく休暇を取得できるよう職場の雰囲気づくり、業務分担の見直し等が課題となる。

令和4年 正規職員

部門	平均年休取得日数
事務	8
医師	6
看護	7
診療技術	9
総計	7

令和4年 会計年度任用職員

部門	平均年休取得日数
事務	8
医師	10
看護	14
診療技術	12
総計	12

令和5年 正規職員

部門	平均年休取得日数
事務	10
医師	6
看護	7
診療技術	10
総計	8

令和5年 会計年度任用職員

部門	平均年休取得日数
事務	9
看護	16
診療	14
診療技術	13
総計	14

令和6年 正規職員

部門	平均年休取得日数
事務部門	9
診療部門	7
看護部門	7
診療技術部門	9
総計	8

令和6年 会計年度任用職員

部門	平均年休取得日数
事務部門	10
診療部門	12
看護部門	16
診療技術部門	12
総計	14

6.ハラスメント防止について

相談窓口を設置し、ハラスメントに関する相談員、委員会を設置している。相談に対して迅速に対応している。

ハラスメントに関する研修を行い、全職員がお互いを尊重しあい、健全で働きやすい職場環境を整備する。

7.取り組み状況の公表

目標の達成状況をはじめとする計画の進行管理は毎年取組等の進捗状況や課題、目標の達成状況等の整理・分析・評価等を通じて、取組等の内容を見直し改善していく。

また、計画の実施状況、数値目標の達成状況等については、定期的に公表する。