

尾道市病院事業局特定事業主行動計画

総論

基本的考え方

次世代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境を社会全体として整えていくために、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が制定されました。

この法律は、事業主として国及び地方公共団体を「特定事業主」と位置付け、一事業主としての立場から職員が仕事と子育てを両立できるよう、職場環境の整備等を盛り込んだ「特定事業主行動計画」を策定するよう求めたものです。

本病院事業局においては、次世代育成支援対策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、本病院事業局職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するため、平成17年度から平成26年度までの10年間に渡って集中的かつ計画的に取り組んできました。

しかしながら、少子化の進行は歯止めが効かず、引き続き事業主における仕事と子育ての両立について、より一層の取組の推進が必要であるとして、次世代育成支援対策推進法の改正が行われ、期限が10年間延長されたため、平成27年度から平成31年度を計画期間とする行動計画を策定し、取組を推進しています。

また、平成27年9月には女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）が制定され、地方公共団体において、女性職員の活躍推進に関する状況把握、課題分析及び数値目標の設定を行い、女性職員の活躍を推進するための特定事業主行動計画の策定が義務付けられました。

今回の計画策定にあたっては、次世代育成支援と女性の職業生活における活躍推進は事業主が取り組むべき現状把握や取組内容の関係性が深いと見られ、一体的な計画として整理することとします。

計画に基づく着実な取組により、次世代育成支援対策推進法並びに女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の趣旨に鑑みて、全職員が仕事も家庭も大切にしながら働くことのできる仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の実現と女性職員が十分に能力を発揮し、活躍できる職場環境づくりを目指します。

計画期間

次世代育成支援対策推進法が平成37年3月31日まで10年間延長されたため、本計画は、その前半の期間である平成27年4月1日から平成32年3月31日までの5年間を計画期間としています。女性活躍推進法と一体として新たに策定する本計画についても、平成32年3月31日までを前半の計画とします。ただし、1年ごとの計画の見直しはできるものとします。

計画対象

本計画は、本病院事業局に勤務する常勤の企業職員・再任用職員を対象とします。

また、本病院事業局の臨時的任用職員及び非常勤職員についても、本病院事業局の規程等により定められた休暇制度等の範囲内で対象とします。

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います。

「仕事と生活の調和(ワークライフバランス)」の推進に向けて - 具体的な取組内容 -

子育てをする職員が子育てに伴う喜びを実感しつつ、仕事と子育ての両立を図ることができるようにするという観点から、これまでの取組を継続し、「仕事と生活の調和(ワークライフバランス)」の積極的な推進につなげていきます。

1 職員の勤務環境に関するもの

子育てに関する諸制度

母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている産前・産後休暇をはじめとする特別休暇

育児参画の観点から設けられている出産補助休暇、育児参加休暇、子どもの看護休暇等の特別休暇、育児休業、育児短時間勤務、部分休業、育児時間

年次有給休暇

(1) 子育てに関する諸制度を利用しやすい雰囲気の醸成

- ① 人事担当部署、所属の管理職及び職員は、子育てに関する諸制度の趣旨を十分に認識し、利用促進につながるような雰囲気の醸成、職場でのサポート体制の整備を図ります。

【実施時期；平成17年度から継続】

- ② 人事担当部署は、様々な機会を捉えて子育てに関する諸制度の趣旨の徹底を図り、職場の意識改革を促します。

【実施時期；平成17年度から継続】

(2) 子育てに関する諸制度の周知等

人事担当部署は、子育てに関する諸制度、出産費用の給付及び育児休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的支援措置についてマニュアルを作成し、庁内電子掲示板への掲載や研修等の実施により、周知を図ります。

【実施時期；平成17年度から継続】

(3) 職員又はその配偶者の妊娠・出産時における取組

- ① 人事担当部署は、職員又はその配偶者の妊娠の申出があったときは、子育てに関する諸制度や経済的支援措置について個別に説明を行います。

【実施時期；平成17年度から継続】

- ② 所属の管理職は、業務の進捗状況を妊娠中の職員からのヒアリング等により確認したうえで、妊娠中の職員の健康や安全に配慮しつつ、必要に応じて業務分担の見直しを行います。

【実施時期；平成17年度から継続】

- ③ 所属の管理職は、妊娠中の職員に対して、本人の希望に応じて、原則として時間外勤務を命じないこととします。

【実施時期；平成17年度から継続】

- ④ 人事担当部署及び所属の管理職は、男性職員の育児参画への促進を図ります。

〔「Ⅱ-1-(8) 男性職員の育児参画」参照〕

【実施時期；平成17年度から継続】

(4) 職員又はその配偶者の出産後から育児休業等の取得中における取組

- ① 所属の管理職は、職員から育児休業及び育児短時間勤務等の利用の申出があった場合、必要に応じて業務分担の見直しを行います。

【実施時期；平成17年度から継続】

② 所属の管理職は、育児休業取得者に対して、適宜、各種情報手段を活用して、所属の業務状況や育児の状況等について、相互に連絡を取り合うように努めます。

【実施時期；平成17年度から継続】

③ 人事担当部署及び所属の管理職は、男性職員の育児参画への促進を図ります。

〔「II-1-(8) 男性職員の育児参画」参照〕

【実施時期；平成17年度から継続】

(5) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業取得中の職員の職場復帰に際しての不安の軽減や円滑な職場復帰の支援のため、人事担当部署は、必要に応じて研修等を実施し、所属の管理職及び職員は、職場でのサポート体制を整えます。

【実施時期；平成22年度から継続】

(6) 産前・産後休暇、育児休業、育児短時間勤務に伴う代替要員の確保

人事担当部署は、人員配置によっても、産前・産後休暇、育児休業、育児短時間勤務をする職員の業務を遂行することが困難なときは、臨時的任用制度等の活用による適切な代替要員の確保を図ります。

【実施時期；平成17年度から継続】

(7) 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

人事担当部署は、子育てを行う女性職員の活躍推進に向けて、次のような取組を実施します。

① 女性職員の相談に乗り助言するメンター制度の導入を検討します。

② 育児休業中の職員に対する情報提供など、円滑な職場復帰を支援する環境を整備します。

③ 管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修等を行うことで、育児休業を取得する女性職員のキャリア形成を支援します。

④ 仕事と生活の調和の推進に向けた意識啓発や研修等の取組を行います。

【実施時期；平成27年度から】

(8) 男性職員の育児参画の促進

① 人事担当部署、所属の管理職及び職員は、地方公務員の育児休業等に関する法律において、男性職員の育児休業等の取得が促進されている趣旨を十分に認識し、利用促進につながるような雰囲気の醸成、職場でのサポート体制の整備を図ります。

【実施時期；平成22年度から継続】

② 人事担当部署及び所属の管理職は、男性職員が子どもの出生に伴う父親の特別休暇〔出産補助休暇（2日以内）、育児参加休暇（5日以内）〕や育児休業及び年次有給休暇等の取得を活用し、積極的に子育てに参画するよう啓発を図ります。

【実施時期；平成17年度から継続】

以上のような取組を通じて、平成32年度までに男性職員の育児休業の取得率を10%、子どもの出生に伴う特別休暇の取得率を100%とします。

(参考) 平成27年中の育児休業取得率

男性職員	対象者 17人	取得者 0人	(取得率 0%)
女性職員	対象者 50人	取得者 50人	(取得率 100%)

平成27年中の特別休暇取得率

男性職員	対象者 17人	取得者 3人	(取得率 17.6%)
------	---------	--------	-------------

(9) 時間外勤務の適正管理及び縮減

人事担当部署、所属の管理職及び職員は、「尾道市職員の時間外勤務の適正管理及び縮減に関する指針」に基づき、次に掲げる取組により時間外勤務の適正管理及び縮減を図ります。

ア 時間外勤務の適正管理及び縮減のための意識の醸成等

- ① 人事担当部署は、様々な機会を捉えて時間外勤務の適正管理及び縮減に取り組む趣旨の徹底を図り、職場の意識改革を促します。
【実施時期；平成22年度から継続】
- ② 所属の管理職及び職員は、時間外勤務の適正管理及び縮減に取り組む趣旨を十分に認識し、職場での意識の醸成を図ります。
【実施時期；平成22年度から継続】
- ③ 所属の管理職は、職員の職務の実態と年間を通じた業務の繁閑を常に把握し、業務の適切な配分と進行管理に努めます。
【実施時期；平成22年度から継続】
- ④ 職員は、業務サイクルに合わせた業務処理計画を立てるなど、計画的かつ効率的に業務を行います。
【実施時期；平成22年度から継続】

イ 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度の周知

人事担当部署及び所属の管理職は、小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について周知徹底を図ります。

【実施時期；平成17年度から継続】

ウ ノー残業デーの促進

- ① 人事担当部署は、特定の曜日、給料日及び期末・勤勉手当支給日において「ノー残業デー」を設定し、庁内掲示板等による注意喚起を図ります。
【実施時期；平成16年度から実施中】
- ② 幹部職員の巡回指導等による的確な指示を行い、定時退庁の実施徹底を図ります。
【実施時期；平成17年度から継続】

エ 事務の簡素合理化の推進

- ① 所属の管理職及び職員は、既存の業務を効率的に遂行するよう努めるとともに、新たな業務を計画する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討し、実施にあたって、既存の業務との関係を整理し、簡素合理化できるものは簡素合理化し、代替的に廃止できるものは廃止するよう配慮します。
【実施時期；平成17年度から継続】
- ② 所属の管理職及び職員は、会議・打合せについては、極力電子メール、庁内電子掲示板を活用します。
【実施時期；平成17年度から継続】
- ③ 所属の管理職及び職員は、定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図ります。
【実施時期；平成17年度から継続】

(10) 休暇の取得の促進

ア 年次有給休暇の取得の促進

- ① 人事担当部署は、様々な機会を捉えて休暇の取得促進について徹底を図り、職場の意識改革を促します。
【実施時期；平成17年度から継続】

- ② 所属の管理職は、職員が安心して休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備します。
【実施時期；平成17年度から継続】
- ③ 所属の管理職は、所管の業務計画を策定・周知することにより、職員の計画的な休暇の取得促進を図ります。
【実施時期；平成17年度から継続】
- ④ 職員は、年間の休暇取得目標日数を設定し、計画的な取得に努めます。
特に、職員や家族の記念日、学校行事への参加等のために積極的に休暇を取得するよう努めます。
【実施時期；平成22年度から継続】
- ⑤ 所属の管理職及び職員は、おおむね四半期ごとに休暇計画表等を作成し、計画的な休暇の取得の促進を図ります。
【実施時期；平成17年度から継続】
- ⑥ 人事担当部署は、職員の休暇取得にあたり、所属の管理職に取得状況の把握と計画的な取得に向けた指導を促すとともに、所属ごとの休暇の取得状況を確認し、取得率が低い職場の管理職からヒアリングを行ったうえで、注意喚起を行います。
【実施時期；平成17年度から継続】

以上のような取組を通じて、職員1人当たりの年次有給休暇の平均取得日数を平成32年度までに15日以上とします。

(参考)平成27年実績

年次有給休暇平均取得日数：男性職員	尾道市立市民病院	5.97日
	公立みつぎ総合病院	3.66日
女性職員	尾道市立市民病院	10.78日
	公立みつぎ総合病院	5.61日

イ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

人事担当部署は、子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、100%取得できる雰囲気醸成を図ります。

【実施時期；平成17年度から継続】

(11) 固定的な性別役割分担意識の是正のための取組

人事担当部署は、性別による固定的な役割分担意識にとらわれず育児や仕事を行うことができるよう、様々な機会を捉えて意識啓発を行い、所属の管理職及び職員は、職場での意識の醸成を図ります。

【実施時期；平成22年度から継続】

(12) 人事評価への反映

仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けてとられた行動については、人事評価において適切に評価を行います。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリーの推進

- ① 担当部署は、病院事業局の施設について、利用者等の実情を勘案し、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置等を推進します。

【実施時期；平成17年度から継続】

- ② 担当部署は、子どもを連れた人が気兼ねなく病院事業局の施設を利用できるよう、親切な応

接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

【実施時期；平成17年度から継続】

(2) 子どもとのふれあいにつながる地域活動等への積極的な参加・参画

職員は、学校や各種地域団体による子どもとのふれあいにつながる地域活動等に積極的に参加・参画するよう努め、人事担当部署及び所属の管理職は、職員の参加・参画について啓発します。

【実施時期；平成17年度から継続】

3 子どもとふれあう機会の創出

人事担当部署、所属の管理職及び職員は、「1 職員の勤務環境に関するもの」・「2 その他の次世代育成支援対策に関する事項」の取組を通じて、職員が子どもとふれあう機会を積極的に創り出します。

【実施時期；平成22年度から継続】

女性の職業生活における活躍の推進に向けて - 具体的な取組内容 -

女性職員の配置・登用、休暇制度の取得状況等の現状について把握・分析を行い、課題に対応した取組みにより女性職員が十分に能力を発揮し、活躍できる職場環境づくりを推進していきます。

1 本病院事業局の現状と課題

(1) 採用や配置、登用に関すること

ア 採用試験受験申込者及び採用者の女性割合

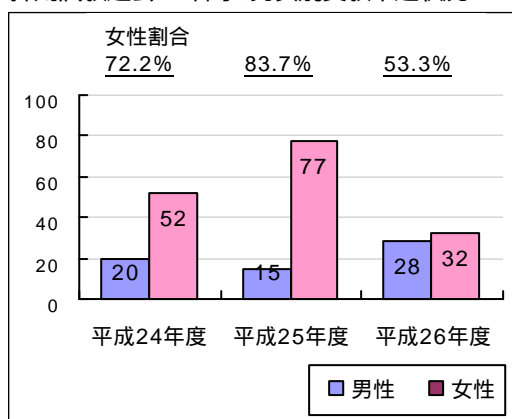
平成 26 年度職員採用試験実施状況

	申込者数(人)	女性割合	採用者数(人)	女性割合
尾道市立市民病院	60 (32)	53.3%	19 (15)	78.9%
公立みつぎ総合病院	42 (28)	66.7%	27 (19)	70.4%
全体	102 (60)	58.8%	46 (34)	73.9%

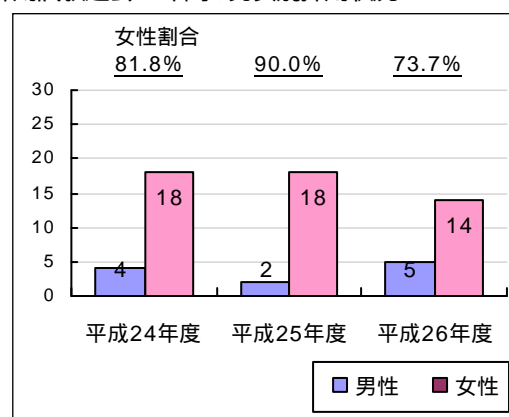
() 内の数字は女性職員数。

尾道市立市民病院

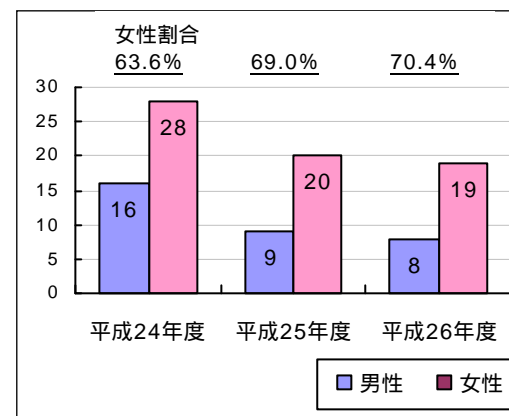
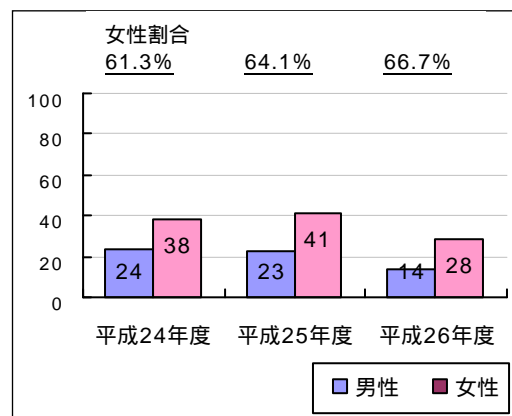
採用試験過去 3 年間の男女別受験申込状況



採用試験過去 3 年間の男女別採用状況



公立みつぎ総合病院



【課題：女性職員の採用割合】

病院事業においては、女性職員の割合が多い職種ですが、性別に関わりなく能力や適性を評価し、優秀な人材の確保に向けた取組が継続して必要です。

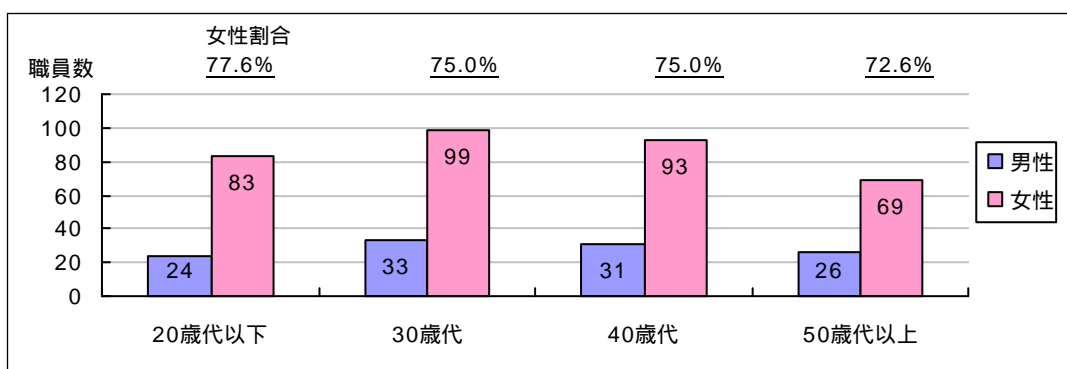
イ 職員の配置状況

所属部署	男性(人)	女性(人)	女性割合
参事	0	0	- %
病院管理部	2	0	0.0%
市民病院			
診療部	41	2	4.7%
医療技術部	32	36	52.9%
薬剤部	6	9	60.0%
看護部	19	288	93.8%
事務部	14	9	39.1%
公立みつぎ総合病院			
診療部	17	1	5.6%
医療技術部	16	23	59.0%
薬剤部	5	6	54.5%
看護部	64	243	79.2%
事務部	16	11	40.7%
リハビリ部	43	46	51.7%
医療福祉部	14	5	26.3%
計	289	679	70.1%

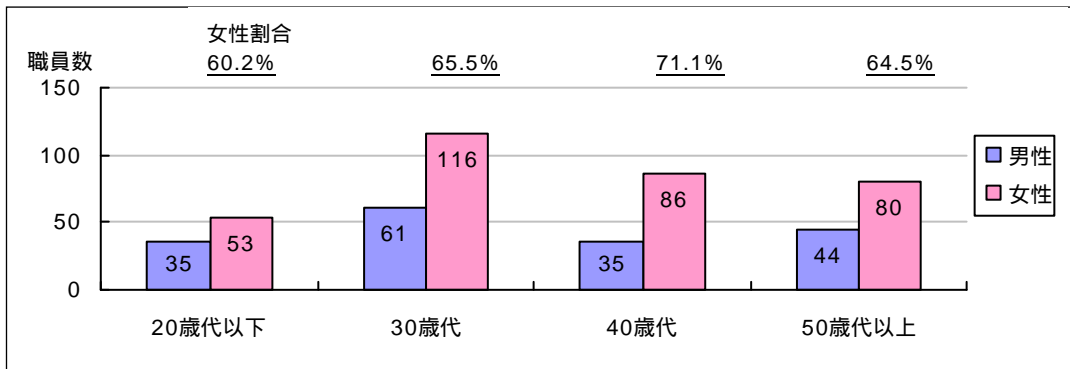
ウ 職員の女性割合

男女別・年代別職員数（H27.4.1）

尾道市立市民病院

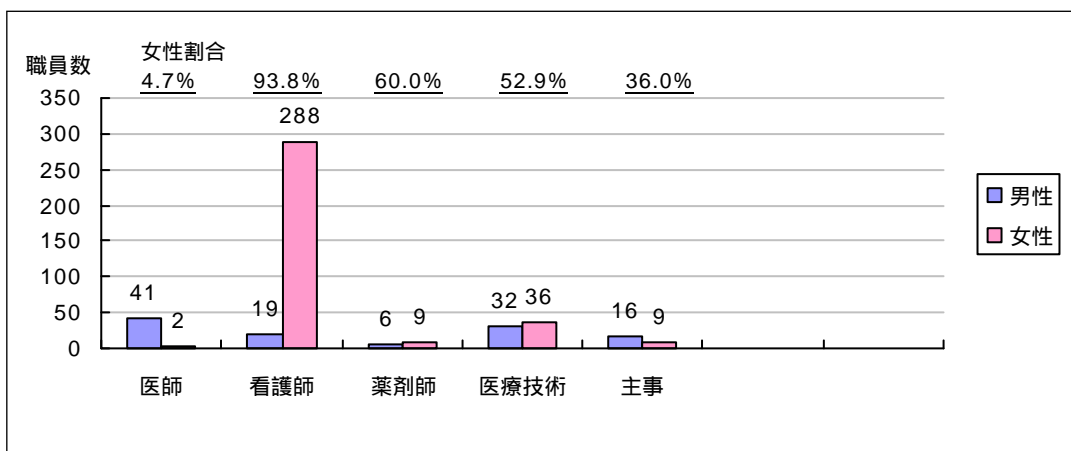


公立みつぎ総合病院

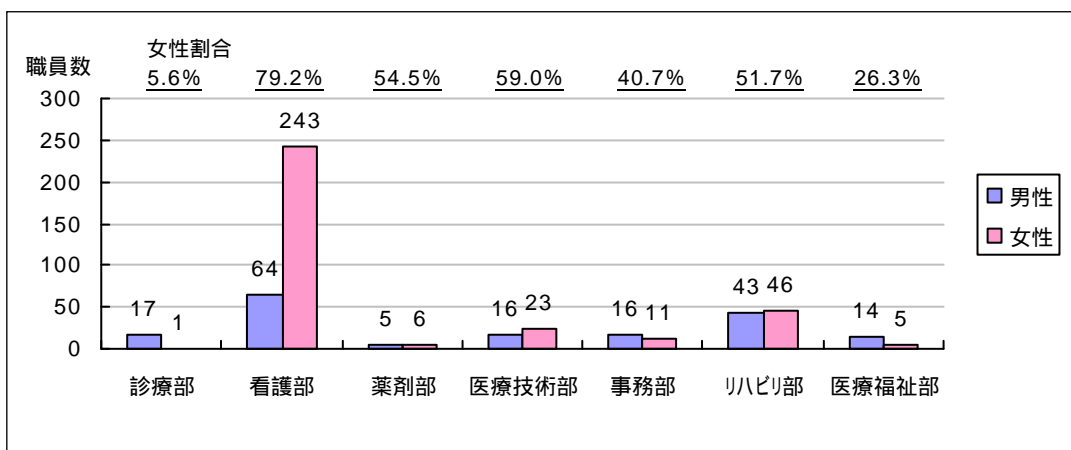


男女別・職種別職員数 (H27.4.1)

尾道市立市民病院

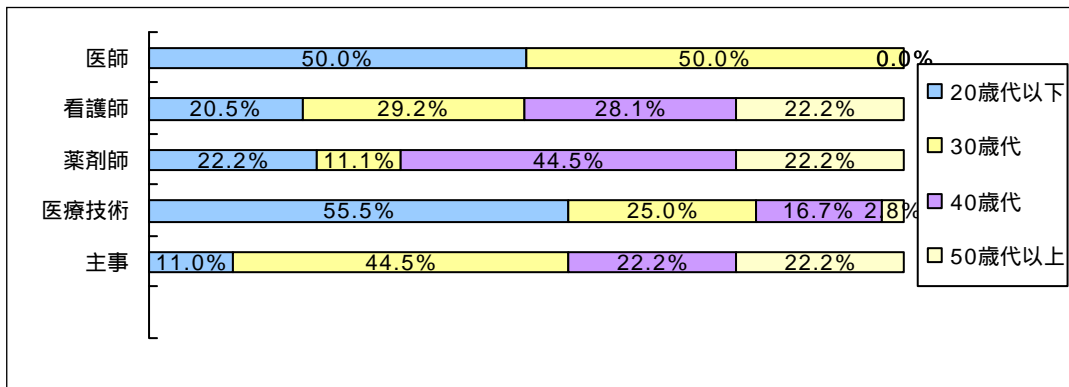


公立みつぎ総合病院

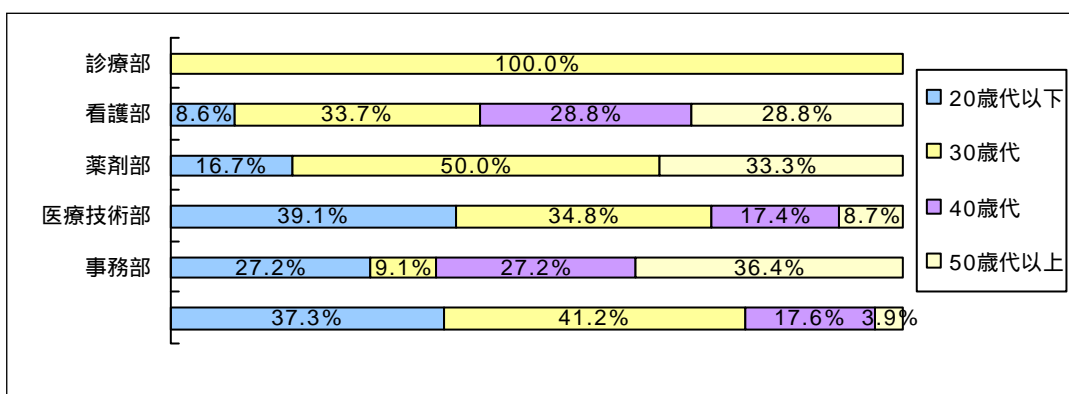


女性職員の職種ごとの年齢構成 (H27.4.1)

尾道市立市民病院



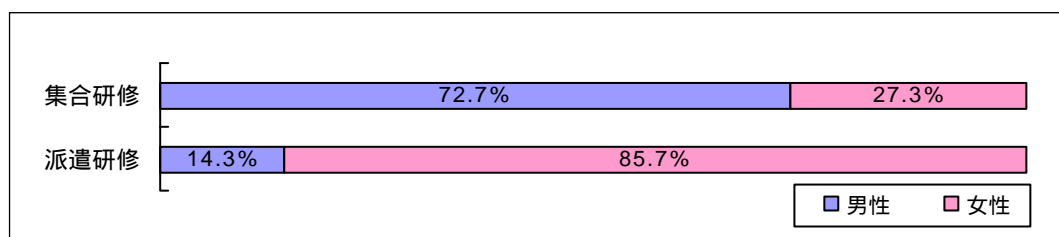
公立みつぎ総合病院



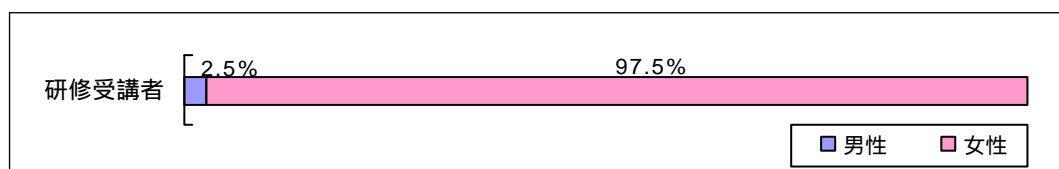
エ 教育訓練の男女別受講状況

集合研修及び派遣研修受講状況 (H26 年度)

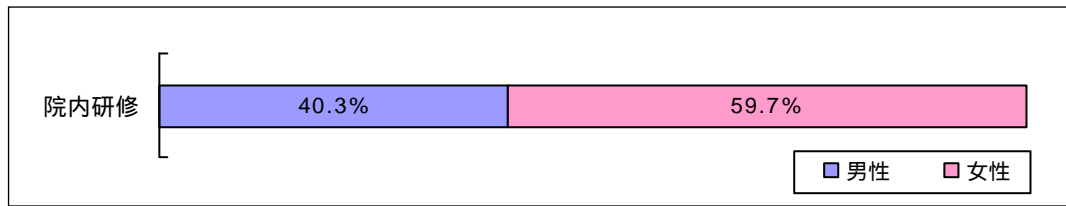
尾道市立市民病院



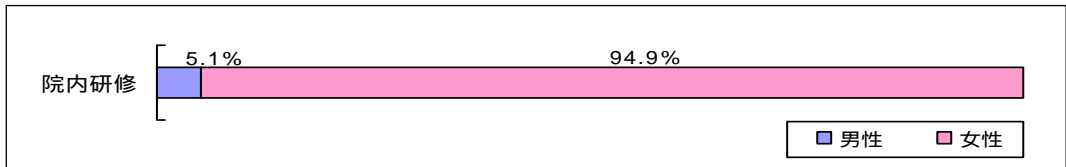
臨時非常勤職員を対象とした研修受講状況 (H26 年度)



公立みつぎ総合病院



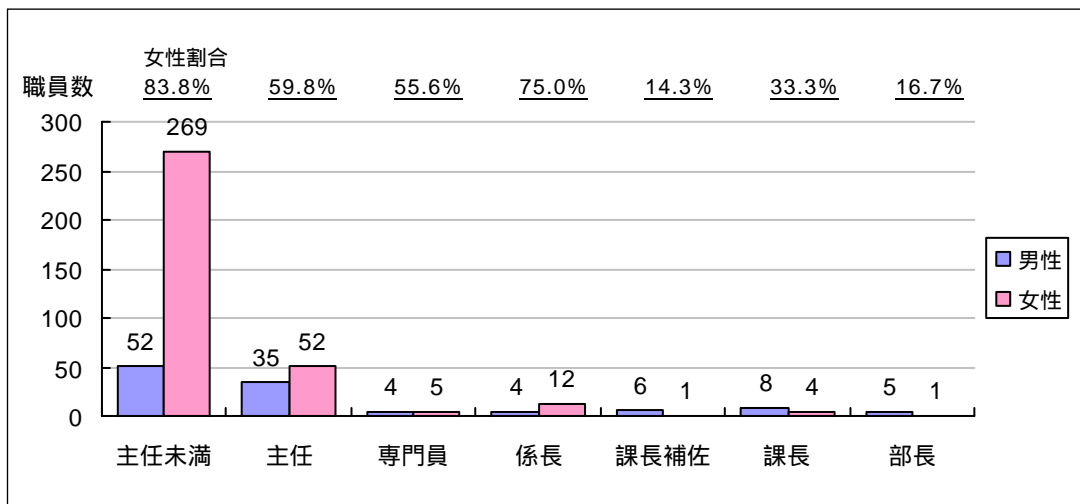
臨時非常勤職員を対象とした研修受講状況（H26年度）



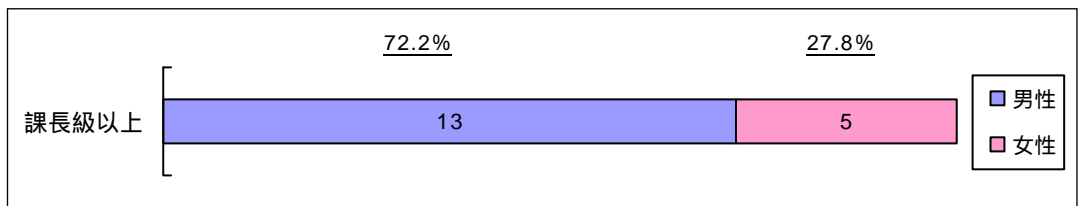
オ 役職段階及び管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

尾道市立市民病院

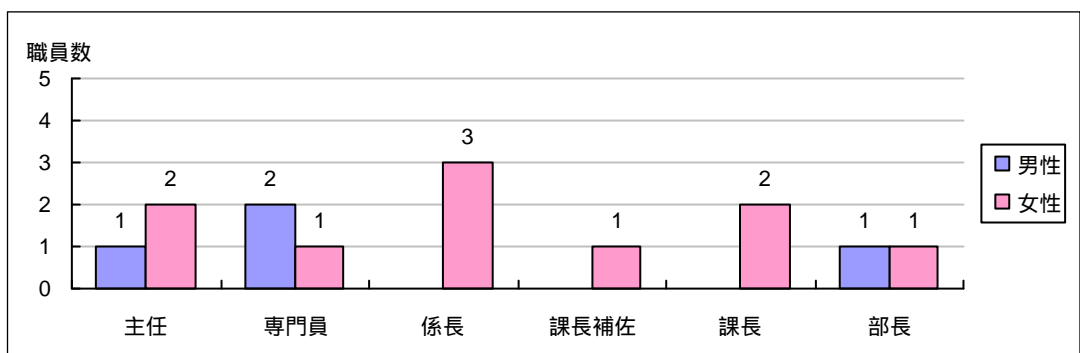
各役職段階の職員数（H27.4.1）



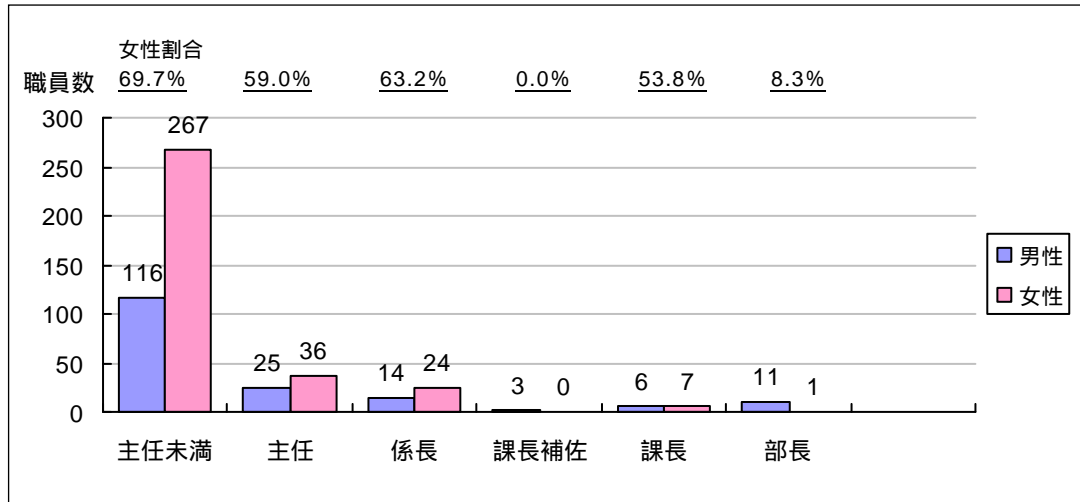
管理的地位にある職員の男女別割合（H27.4.1）



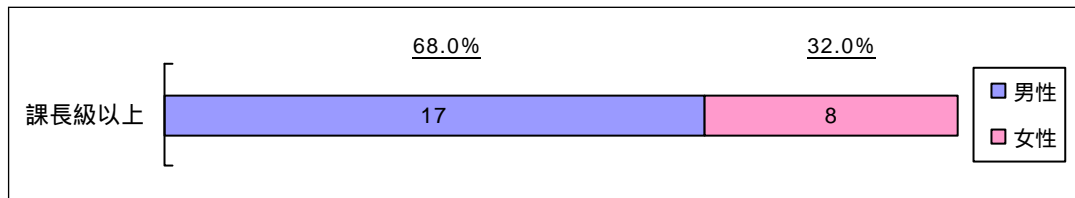
一つ上の役職に昇任した職員の男女割合（H27.4.1）



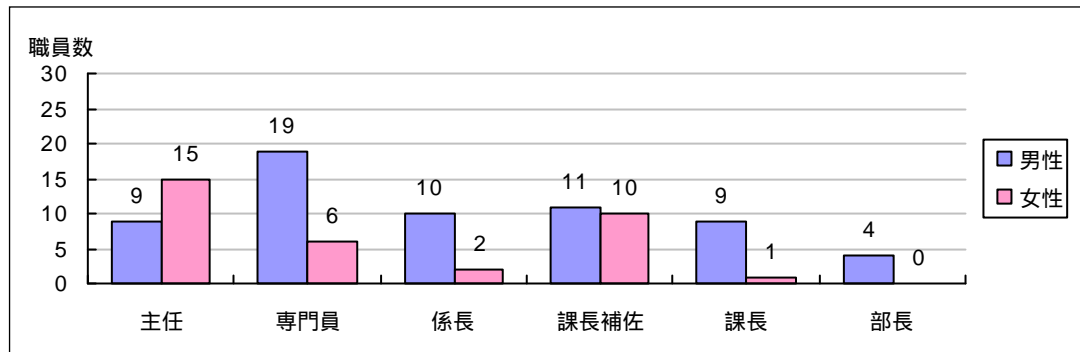
公立みつぎ総合病院
各役職段階の職員数 (H27.4.1)



管理的地位にある職員の男女別割合 (H27.4.1)



一つ上の役職に昇任した職員の男女割合 (H27.4.1)



【課題：管理的地位にある職員に占める女性職員の割合】

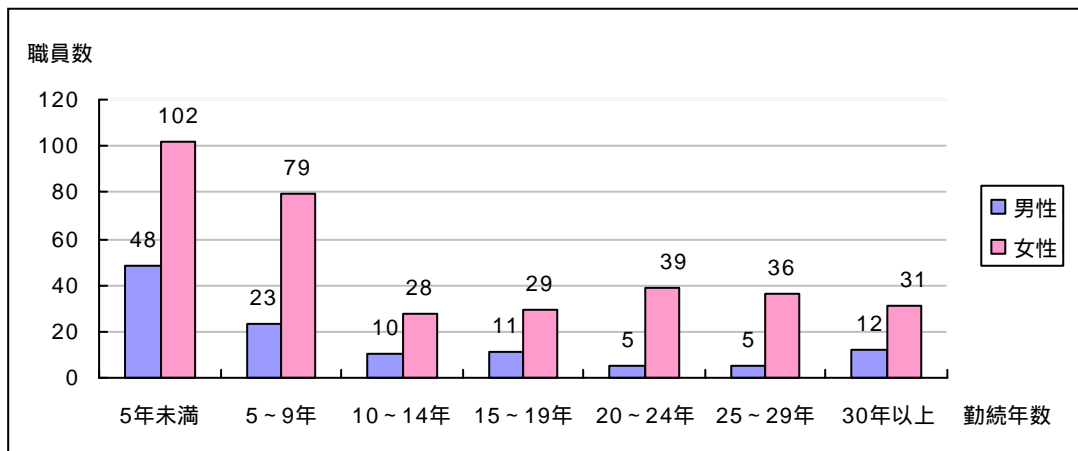
女性の能力活用や組織の活性化等の観点から、女性職員の登用に取り組んでいます。現状として課長級以上のポストが少ないので管理職が少ない職場であるが、人材育成等も積極的にいながら、女性登用に取り組んでいくことが継続して必要です。

(2) 継続勤務及び仕事と家庭の両立

ア 勤続勤務年数の男女差異

尾道市立市民病院

職員の継続勤務年数 (H27.4.1)



10年度前に採用した職員の男女別継続任用割合

職種	H17.4.1 採用 (人)	H27.4.1 時点 (人)	継続任用割合
診療部	6 (0)	0 (0)	0%(0%)
医療技術部	1 (0)	1 (0)	100%(0%)
薬剤部	0 (0)	0 (0)	- %
看護部	16 (14)	10 (9)	62.5%(64.3%)
事務部	0 (0)	0 (0)	- %
合計	23 (14)	11 (9)	47.8%(64.3%)

()内の数字は女性職員数。

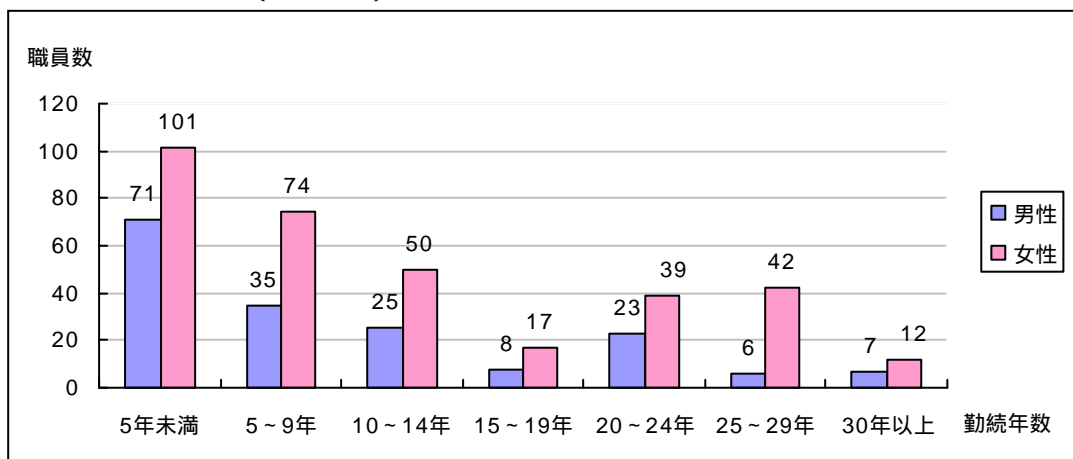
11年度前に採用した職員の男女別継続任用割合

職種	H16.4.1 採用 (人)	H27.4.1 時点 (人)	継続任用割合
診療部	7 (0)	2 (0)	28.6%(0%)
医療技術部	0 (0)	0 (0)	- %
薬剤部	1 (0)	0 (0)	0%(0%)
看護部	15 (14)	10 (9)	66.7%(64.3%)
事務部	0 (0)	0 (0)	- %
合計	23 (14)	12 (9)	52.2%(64.3%)

()内の数字は女性職員数。

公立みつぎ総合病院

職員の継続勤務年数（H27.4.1）



10年度前に採用した職員の男女別継続任用割合

職種	H17.4.1 採用（人）	H27.4.1 時点（人）	継続任用割合
診療部	13(1)	1(0)	7.7%(0%)
医療技術部	2(2)	2(2)	100%(100%)
薬剤部	2(2)	1(1)	50%(50%)
看護部	31(26)	11(10)	35.5%(38.5%)
事務部	0	0	- %
リハビリ部	4(3)	2(2)	50%(66.7%)
合計	52(34)	17(15)	32.7%(44.1%)

（ ）内の数字は女性職員数。

11年度前に採用した職員の男女別継続任用割合

職種	H16.4.1 採用（人）	H27.4.1 時点（人）	継続任用割合
診療部	12(1)	1(0)	8.3%(0%)
医療技術部	1(1)	0(0)	0%(0%)
薬剤部	1(1)	1(1)	100%(100%)
看護部	31(25)	8(4)	25.8%(16%)
事務部	1(0)	1(0)	100%(0%)
リハビリ部	6(4)	4(2)	66.7%(50%)
合計	52(32)	15(7)	28.8%(21.9%)

（ ）内の数字は女性職員数。

イ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

尾道市立市民病院

出産または配偶者が出産した職員の育児休業取得状況（H27.1.～12）

	対象者	育児休業取得者	育児休業取得割合	申請期間
男性	11人	0人	0%	-
女性	38人	38人	100%	28,010日

公立みつぎ総合病院

出産または配偶者が出産した職員の育児休業取得状況（H27.1.～12）

	対象者	育児休業取得者	育児休業取得割合	申請期間
男性	6人	0人	0%	-
女性	12人	12人	100%	3,554日

【課題：育児休業取得率】

平成27年中の対象者のうち、女性職員の育児休業取得率は100%であるのに対し、男性職員の育児休業取得率は0%です。対象となる男性職員が育児休業を取得しやすい取組が継続して必要です。

ウ 男性職員の出産補助休暇及び育児参加休暇の取得状況

尾道市立市民病院

配偶者が出産した職員の出産補助休暇及び育児参加休暇の取得状況（H27.1～12）

対象者	出産補助休暇		育児参加休暇	
	取得者	取得時間	取得者	取得時間
11人	3人	46.5	3人	98.75
	27.3%		27.3%	

公立みつぎ総合病院

配偶者が出産した職員の出産補助休暇及び育児参加休暇の取得状況（H27.1～12）

対象者	出産補助休暇		育児参加休暇	
	取得者	取得時間	取得者	取得時間
6人	0人	0	0人	0
	0%		0%	

【課題：男性職員の出産補助休暇及び育児参加休暇の取得状況】

平成27年中の対象者のうち、出産補助休暇や育児参加休暇の取得率は両病院とも低い水準にあり、特別休暇を取得しやすい取組が継続して必要です。

エ 両立支援制度の男女別利用実績

尾道市立市民病院

両立支援制度取得職員の状況（H27.1～12） 育児短時間 部分休業

	育児短時間	部分休業	育児時間	介護休暇
男性	0人	0人	0人	0人
女性	0人	3人	0人	0人

公立みつぎ総合病院

両立支援制度取得職員の状況（H27.1～12） 育児短時間 部分休業

	育児短時間	部分休業	育児時間	介護休暇
男性	0人	0人	0人	0人
女性	0人	0人	0人	0人

オ セクシュアル・ハラスメント等に関する相談窓口への相談状況

平成27年中に、「セクシュアル・ハラスメントの防止に関する要綱」に基づき、苦情処理委員会を設置した実績はありません。

(3) 超過勤務及び年次休暇の取得に関すること

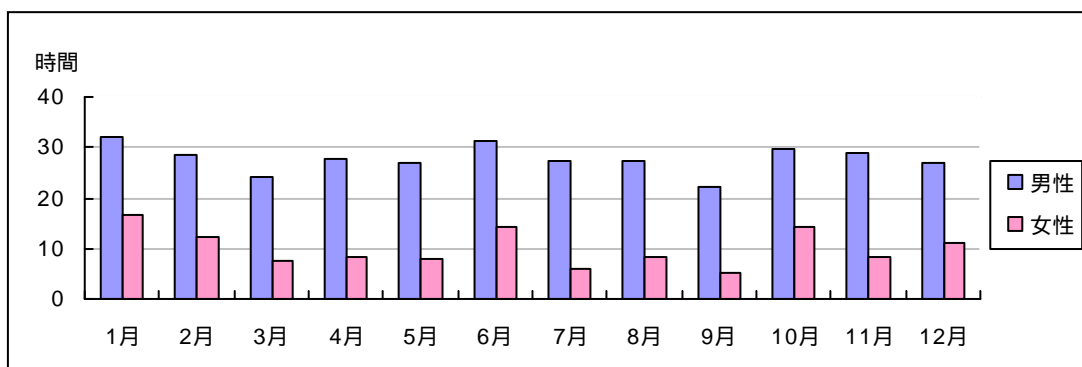
ア 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

尾道市立市民病院

職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（H27.1～12）

	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	平均
男性	31.9	28.4	24.1	27.9	26.9	31.2	27.3	27.5	22.3	29.7	28.9	26.9	27.8
女性	16.7	12.3	7.7	8.3	8.1	14.3	6.1	8.5	5.3	14.1	8.5	11.1	10.1
差 -	15.2	16.1	16.4	19.6	18.8	16.9	21.2	19.0	17.0	15.6	20.4	15.8	17.7

職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（H27.1～12）

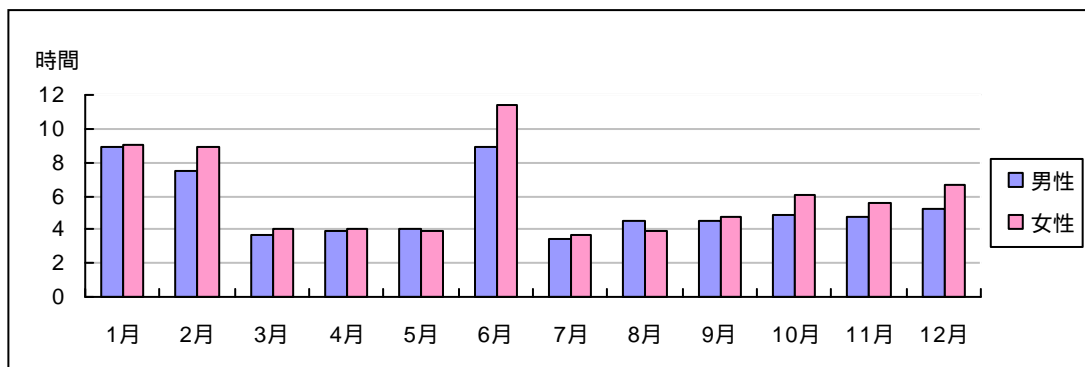


公立みつぎ総合病院

職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（H27.1～12）

	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	平均
男性	8.9	7.5	3.7	3.9	4.0	8.9	3.5	4.5	4.5	4.9	4.8	5.2	5.4
女性	9.0	8.9	4.0	4.0	3.9	11.4	3.7	3.9	4.8	6.1	5.6	6.6	6.0
差 -	-0.1	-1.4	-0.3	-0.1	0.1	-2.5	-0.2	0.6	-0.3	-1.2	-0.8	-1.4	-0.6

職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（H27.1～12）



イ 年次休暇等の取得率

尾道市立市民病院

男性職員の職種別年次有給休暇取得状況（H27.1～12）

	対象者	年休保有時間数	年休取得時間数	平均取得日数	取得率
医師	35人	10,802.25	411.0	1.52日	3.8%
看護師	17人	5,270.0	1,319.0	10.01日	25.0%
薬剤師	6人	1,793.75	283.0	6.09日	15.7%
医療技術	29人	8,934.75	1,792.5	7.98日	20.1%
主事	15人	4,650.0	916.0	7.88日	19.7%
合計	102人	31,450.75	4,721.5	5.97日	15.0%

年間勤務時間が1875.5時間に満たない職員（新規採用職員、育児休業中職員等）は除く。

女性職員の職種別年次有給休暇取得状況

	対象者	年休保有時間数	年休取得時間数	平均取得日数	取得率
医師	1人	310.0	0	0日	0%
看護師	227人	69,300.75	19,592.5	11.14日	28.3%
薬剤師	9人	2,717.75	373.75	5.36日	13.8%
医療技術	25人	7,395.75	1,830.5	9.45日	24.8%
主事	11人	3,313.5	1,005.5	11.79日	30.3%
女性	273人	83,037.75	22,802.25	10.78日	27.5%

年間勤務時間が1875.5時間に満たない職員（新規採用職員、育児休業中職員等）は除く。

公立みつぎ総合病院

男性職員の職種別年次有給休暇取得状況（H27.1～12）

	対象者	年休保有時間数	年休取得時間数	平均取得日数	取得率
医師	16人	6,128	407	3.18日	6.6%
薬剤師	5人	1,544	76	1.90日	4.9%
看護師	17人	5,176	877	6.45日	16.9%
准看護師	1人	320	48	6.00日	15.0%
医療技術	74人	23,344	1,945	3.29日	8.3%
介護福祉士	38人	12,048	1,208	3.97日	10.0%
事務職	13人	4,160	258	2.48日	6.2%
その他	4人	1,280	100	3.12日	7.8%
合計	168人	54,000	4,919	3.66日	9.1%

年間勤務時間が1928時間に満たない職員（新規採用職員、育児休業中職員等）は除く。

女性職員の職種別年次有給休暇取得状況

	対象者	年休保有時間数	年休取得時間数	平均取得日数	取得率
薬剤師	5人	1,536	237	5.93日	15.4%
看護師	124人	38,736	6,715	6.77日	17.3%
准看護師	12人	3,616	654	6.81日	18.1%
保健師	10人	3,200	633	7.91日	19.8%
医療技術	67人	20,896	2,373	4.43日	11.4%
介護福祉士	70人	22,328	2,612	4.66日	11.7%
事務職	10人	2,824	102	1.28日	3.6%
その他	4人	1,280	220	6.88日	17.2%
女性	302人	94,416	13,546	5.61日	14.3%

年間勤務時間が1928時間に満たない職員（新規採用職員、育児休業中職員等）は除く。

【課題：年次休暇等の取得日数】

年次有給休暇の取得日数が両病院とも少ないことから、計画的に取得ができるような職場づくりに努めることが継続して必要です。

2 取組及び目標

本病院事業局における女性職員の職業生活における活躍に関して、現状と課題を整理した結果、女性職員の活躍を推進するため、次の取組及び目標を定めます。

(1) 女性職員の採用割合

性別に関わりなく多くの優秀な人材を採用できるよう、職員募集案内やホームページ等で女性にとっても働きやすい職場であることを積極的に広報します。

【実施時期；平成28年度から】

以上のような取組を通じて、平成32年度までの女性職員の採用割合は、40%以上を維持します。

(参考)平成27年採用者実績

男性職員	12人	
女性職員	34人	(女性採用割合73.9%)

(2) 管理職の女性割合

性別に関わりなく全ての職員が最大限能力を発揮できるよう、適材適所の人事配置を基本とするとともに、「Ⅱ-1-(7)子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組」及び「Ⅱ-1-(11)固定的な性別役割分担意識の是正のための取組」を実施しながら、意欲と能力のある女性職員の登用を積極的に推進していきます。

【実施時期；平成28年度から】

以上のような取組を通じて、平成32年度までの管理職の女性割合は、20%以上を維持します。

(参考)平成27年4月1日時点の管理職女性割合

男性職員	30人	
女性職員	13人	(女性割合30.2%)

(3) 男性職員の育児休業取得率、特別休暇取得率

「Ⅱ-1-(8)男性職員の育児参画」の取組により、男性職員の育児休業及び特別休暇の取得率向上を目指していきます。

〔再掲〕

以上のような取組を通じて、平成32年度までに男性職員の育児休業の取得率を10%以上、子どもの出生に伴う特別休暇の取得率を100%とします。

(参考)平成27年中の育児休業取得率

男性職員	対象者17人	取得者0人	(取得率0%)
女性職員	対象者50人	取得者50人	(取得率100%)

平成27年中の特別休暇取得率

男性職員	対象者17人	取得者3人	(取得率17.6%)
------	--------	-------	------------

(4) 年次休暇等の取得率

〔「Ⅱ-1-(10) 休暇の取得の促進」〕の取組により、年次休暇等の取得率向上を目指していきます。

〔再掲〕

以上のような取組を通じて、職員1人当たりの年次有給休暇の平均取得日数を平成32年度までに15日以上とします。

(参考) 平成27年実績

年次有給休暇平均取得日数：男性職員	尾道市立市民病院	5.97日
	公立みつぎ総合病院	3.66日
女性職員	尾道市立市民病院	10.78日
	公立みつぎ総合病院	5.61日

平成28年4月1日

尾道市病院事業管理者