

## 多野藤岡医療事務市町村組合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

令和3年4月1日

多野藤岡医療事務市町村組合管理者

多野藤岡医療事務市町村組合における女性職員の活躍に関する特定事業主行動計画（以下「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19条に基づき、本組合管理者が策定する特定事業主行動計画です。

### 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年間とする。

### 2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本組合では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するために、安全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る。

### 3. 女性職員の活躍等の推進に向けた目標

法第19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。以下「内閣府令」という。）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った。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する。

#### 1) 女性に対する職業生活に関する機会の提供

- ・セクシュアル・ハラスメント等の対策整備  
ハラスメントに関する対応マニュアルの整備等を行う。

#### 2) 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備

- ・長時間勤務に関する事項  
45時間以上の時間外勤務者数を、10%から8%にする。
- ・男性職員の育児休業、出産休暇、育児参加休暇に関する事項  
育児休業取得率を0%から5%以上にする。  
配偶者出産休暇取得率を33%から50%以上にする。  
育児参加休暇の取得率を22%から50%以上にする。

#### 4. 女性職員の活躍等の推進に向けた取組の内容およびその実施時期

##### 1) 女性に対する職業生活に関する機会の提供

当組合は、採用数および職員数に対する女性の割合が高く、男女格差の少ない職場と言えますが、女性職員が安心して職業生活を過ごすためには、セクシュアル・ハラスメントをはじめ、ハラスメント行為の防止対策等の整備が不可欠です。

###### ・セクシュアル・ハラスメント等の対策整備

セクハラ・パワハラなどのハラスメント行為はサービス規程において明確に禁止しており、サービス規程を記載した職員手帳を全職員に配布して周知しており、相談窓口等についても明記していますが、ハラスメント対策についての明確な規定・マニュアルを今後整備し、職員への研修等を行うことによって、ハラスメント行為への関心・理解を深める機会を積極的に設け、ハラスメント行為の撲滅を推進します。

##### 2) 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備

地域の医療介護を安定的かつ継続的に提供することを第一に考え、患者本位、利用者本位の理念の基、業務にあたることは当然ですが、提供者である職員の健康の維持、日常生活の充実は、よりよい医療介護を提供するためにも不可欠と考えます。家庭での生活が充実することは子育て中の職員だけでなく、全ての職員が持てる能力を十分に発揮でき、職務能率の向上にも繋がります。また、女性の職場生活における活躍推進や健康維持の観点からも時間外勤務の縮減や適切な休暇の取得は必要と考えられます。

###### ・長時間勤務に関する事項

本組合の令和元年度における職員の1ヶ月当たりの平均時間外勤務は、約15時間となっており、医師については、約28時間となっています。また、厚生労働省の定める時間外労働の限度である月45時間を超える職員が、診療部で見受けられます。月45時間を超える時間外勤務をした職員については、毎月開催される安全衛生委員会で把握し、必要に応じて面談等を実施します。

人事管理所管課（総務課）は、毎月開催される安全衛生委員会に時間外勤務が月45時間を超える職員と多い部署の情報を提供するとともに、対象となる部署の管理職員から聞き取りを行ったうえで長時間勤務が及ぼす健康への影響について注意喚起し、業務改善の提案と指導を行います。

所属長等は、勤務時間を含めた業務管理は所属長の重要な役割と認識し、時間外勤務の現状把握を常に行い、所属内業務の相互援助や標準化について配慮します。その他、職員の健康管理に気を配り、不要不急な時間外勤務命令は行いません。

職員は、日頃から業務の効率化を検討し、定例、恒常的業務のマニュアル化に取り組めます。限られた勤務時間を有効に活用し、時間外勤務の縮減に努めます。

・男性職員の育児休業、出産休暇、育児参加に関する事項

令和元年度において、男性職員の配偶者出産休暇、育児参加休暇取得者は、下表1のとおりでした。一方、育児休業については、取得者がおりませんでした。以前では、配偶者出産休暇、育児参加休暇を取得するものがいませんでしたが、休暇取得推進の取組みもあり、制度の周知が図られたことにより取得するものがいました。また、当該休暇を取得していないケースも見受けられますので、再度、制度の周知徹底を行い、取得を促すような積極的な周知が必要であると考えます。また、育児休業について、取得するものがいなく、再度の周知が必要と考えます。出産が分かった時などに該当の職員に向けて、休暇制度について再度の周知を行うように努めます。

表1 男性の配偶者出産休暇と育児参加のための休暇取得率と取得期間

配偶者が 出産した 職員数	出産休暇			育児参加休暇		
	取得した 職員数	取得率	平均取得 期間	取得した 職員	取得率	平均取得 期間
9	3	33%	1.7日	2	22%	4日