

1 基本的事項

- (1) 位置付け
次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法に基づく計画
- (2) 計画期間
令和5年4月1日から令和9年3月31日まで（4年間）
- (3) 対象範囲
病院事業庁に勤務する職員
- (4) 推進体制
県立病院運営会議における数値目標の達成状況や取組の実施状況の評価等
- (5) 公表
実施状況等についてホームページで毎年度1回公表

2 計画の進捗状況

◎…目標を達成した項目

	年または年度	H30年度	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度 ※(4)は12月末時点の実績	目標 (令和4年)
(1) 配偶者出産休暇の1人当たり取得日数	暦年	2.3日	2.6日	2.3日	2.9日	2.7日	3.0日
(2) 男性職員育児休暇の1人当たり取得日数	暦年	3.6日	3.8日	4.2日	4.1日	4.5日	5.0日
(3) 男性職員の育児休業取得率 ◎	年度	9.1%	15.4%	11.8%	26.3%	20.0%	20.0%
(4) 職員1人当たり時間外勤務時間数							
① 医師	年度	37.4時間/月	39.7時間/月	35.5時間/月	36.2時間/月	35.6時間/月	30.0時間/月
② 看護師 ◎		14.2時間/月	14.1時間/月	11.6時間/月	11.7時間/月	11.7時間/月	13.0時間/月
③ 医療技術員 ◎		15.1時間/月	15.2時間/月	12.8時間/月	12.7時間/月	12.5時間/月	15.0時間/月
④ 医療事務等		28.1時間/月	27.1時間/月	25.2時間/月	26.3時間/月	26.9時間/月	25.0時間/月
(5) 年次有給休暇の1人当たり年間平均取得日数	暦年	10.3日	11.6日	12.5日	13.2日	13.0日	14.0日
(6) ワーク・ライフ・バランスの実現ができていていると考える職員の割合	年度	49.3%	50.2%	63.2%	59.4%	54.2%	80.0%

3 目指す姿と取組の方向性

目指す姿	すべての職員がいきいきと活躍し、 県民が望む質の高い医療が提供できる県立病院
取組の方向性	すべての職員にとって働きやすく魅力ある職場づくり <div style="background-color: #FFD700; padding: 2px;">多様な働き方の促進</div> <div style="background-color: #008000; color: white; padding: 2px;">時間外勤務の縮減・休暇取得の促進</div> <div style="background-color: #000080; color: white; padding: 2px;">ハラスメントゼロの取組</div>

4 具体的な取組

多様な働き方の促進	
現状と課題	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 男性の育児参画について、休暇制度の周知や「イクボス宣言」の実施などにより、男性職員の育児休業取得率は、令和3年度以降目標の20%を上回った ▶ 職員が安心して働き続けることができる職場づくりを推進するため、希望の把握の徹底と希望に応じた休業等を取得できる環境整備が必要 ▶ 勤務形態の面でも、柔軟な働き方をより一層促進していくことが必要 ▶ 新型コロナの感染拡大期には、保育所の休園等で職員の出勤が困難になるなど、安定的な医療提供を行うため、新たな課題への対応が必要
今後の取組	<ol style="list-style-type: none"> (1) 職員の希望に応じた休暇・休業の取得 (2) 時差勤務制度等の周知・病院現場の状況を踏まえた制度見直しの検討 (3) 多様な勤務形態や2交替制勤務の拡大 (4) 院内保育所のあり方検討
数値目標	▶ 育児休業を希望する男性職員の育児休業取得率：100%

時間外勤務の縮減・休暇取得の促進	
現状と課題	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 時間外勤務は一定減少はしているが、医師・医療事務等では目標達成に至っていない ▶ 年休は、全職種で取得日数は伸びているが、看護師以外は目標に達していない状況 ▶ 医師については、外来や手術、入院患者対応等により、時間外勤務をせざるを得ない状況・休暇を取得しにくい状況がある ▶ 事務部門では、紙中心の業務であり、書類のチェックやシステムへの入力等に膨大な時間を要していることが時間外勤務の一因となっている ▶ 職員の健康の確保や新たな医療需要への対応等を進める観点から、時間外勤務の縮減や休暇取得の促進が必要
今後の取組	<ol style="list-style-type: none"> (1) 医師確保（大学医局への働きかけ・病院の魅力向上、精神科専門医研修基幹施設の取得） (2) タスクシフトの更なる推進（医師事務補助の増員・特定行為を行う看護師の養成） (3) 業務削減・効率化（事務部門における徹底した業務削減、DXを活用した業務効率化） (4) 職員との対話を通じた休暇取得の促進
数値目標	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 1人当たり時間外勤務時間数 ：医師 30時間/月、看護師 10時間/月、医療技術員 11時間/月、医療事務等 20時間/月 ▶ 年次有給休暇＋夏季休暇の取得日数：15日以上 ▶ ワーク・ライフ・バランスの実現ができていていると考える職員の割合：80.0%

ハラスメントゼロの取組	
現状と課題	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 職員意識調査「ハラスメントを許さない雰囲気があるか」＝肯定的な回答が6割弱 ▶ メンタルヘルス不調による休職や特別休暇を取得する職員もいる ▶ ハラスメント防止に係る組織的・恒常的な取組を行っていくことが重要
今後の取組	<ol style="list-style-type: none"> (1) 相談窓口の積極的な周知と相談員と職場との連携強化 (2) ハラスメント防止に向けた研修の実施 (3) ハラスメントやメンタルヘルス不調の未然防止に向けた風通しの良い職場環境づくり
数値目標	▶ 職員意識調査における「職場にハラスメントを許さない雰囲気があるか」という質問に対する肯定的回答の割合：80%