

一般事業主行動計画

社会医療法人社団 堀ノ内病院

<はじめに>

県民の平均年齢が若い埼玉県であるが、今後急激な高齢化の波が押し寄せ、生産年齢人口の低下することが予測されている。この高齢化率の上昇に対し、増加する高齢者を支える為の医療・介護の労働力の確保が、急務である。

医療・介護の分野は、慢性的な労働者不足にあり、男性・女性を問わず、働き続けられる労働環境の整備に、真剣に取り組むことが求められてきた。

当院は、1984年設立の、地域医療を担う二次救急指定病院である。設立当初から、地域の人々のニーズに応え、急性期医療から、退院後の在宅医療までも視野に入れた、地域の包括的な医療・介護の仕組みを構築してきた。

救急病院の使命として、24時間の人員配置は当然であるが、家庭を持った女性達が、結婚・出産・育児という、それぞれのライフステージに応じた、多様な就労パターンを用意する必要があり、着実に実施してきている。

それを更に充実させるため、今後もより一層充実させていく必要があり、ここに、その行動の目標を示し、女性が働きやすい職場を実現したいと考えている。

<今までの取り組み>

当院の職員構成は、2/3を看護要員が占め、うち資格の必要な看護師・准看護師の確保の為にも、様々なライフステージにおいて働き続けられる環境を、整備していく事は、大きな課題である。当院は今日まで、環境整備を着実に具現化してきている。それは下記のとおりである。

1. 正規雇用枠の拡大

看護職は、夜勤業務に就くことが正規雇用の一つの条件としているところが多いが、日勤帯のみの勤務をする職員をも常勤職員として採用している。また、非常勤職員を常勤職員にする等、フレキシブルな対応を行っている。

2. 産休・育休取得後の現場復帰

若い世代の多い当院では、常時複数の産休・育休取得者がいる状況である。また、産休・育休取得後も、院内保育室等を利用し、職場復帰をし、仕事と家庭・子育ての両立をはかっている。現場においても、同僚の子育てへの配慮（定時終業）が、なされている。

また、育児時間の取得（一日2回、30分づつ）については、本人の希望を受け入れ進めている。

3. 残業の軽減 医療現場は、急変した患者様の対応の為、残業を余儀なくされる場合があるが、今まで の就業の定時に帰れないという価値観の変換を促すと共に、チームでの仕事を効率的に行い、定時で終業できる環境の構築をすすめているところである。

<今後の目標>

1. 管理職（課長級以上）に占める女性労働者の割合 35%以上にする。

<取組内容>

令和6年 4月～ 会議等にて現状把握や課題確認を行い問題意識の共有を図る

令和6年 4月～ 管理職養成のための研修カリキュラム作成及び昇進・昇格の評価基準について見直しを図る

令和6年 4月～ 管理職候補の女性社員及びその上司を対象として、今後のキャリアプランに関する面談を実施

2. 労働者の月平均残業時間を月平均1時間以上削減する

<取組内容>

令和6年 4月～ 全社員の残業時間を適切に把握し、縮減指針を検討する

令和6年 4月～ 勤怠管理システムを活用し、所属長における管理業務の効率化、および部署全体で勤務時間内に業務を終了させるための取り組みの検討

令和8年 4月～ 残業時間の多い職員に個別に働きかけを行う

<女性の活躍の現状に関する情報公表>

管理職（課長職以上）にある者に占める女性の割合 33.3%

労働者の一月当たりの平均残業時間 9.1時間

（令和6年3月1日現在）

<計画期間>

平成6年4月1日～令和10年3月31日