

---

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

## 公立八鹿病院組合特定事業主行動計画

ワーク・ライフ・バランス

仕事と生活の調和のとれた職場環境づくり

～ 女性が継続して活躍できる職場を目指して ～

平成28年7月

---

## 目 次

I はじめに	1
II 計画の期間	1
III 現状の把握	2
1. 統 計	2
2. 職員の意識調査結果	5
IV 課 題	9
V 具体的な取組	10

## 公立八鹿病院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

平成 28 年7月1日  
公立八鹿病院組合管理者  
公立八鹿病院院長  
公立村岡病院院長  
福祉センター長  
看護学校長

公立八鹿病院組合(以下「本組合」)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(以下「本計画」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 15 条に基づき、公立八鹿病院組合が策定する特定事業主行動計画である。

### I はじめに

本組合では、「地域住民の生命と健康を守り、住民から信頼される病院組合」を本組合が目指すべき方向として定め、現在の状況、変化に対応し将来を見据えた運営を進めてまいりました。

本組合が運営する病院並びに附帯施設は、医師、看護師、栄養士、教員、事務員等々、多種多様な職種及び年齢層から構成されており、それぞれが責任ある役割を担いお互いが協力し合うことで事業が展開されています。各職場、各職種で多様な研修機会を設けて、能力と技術の向上を図ることにより、適切なサービスの提供に努めています。また、職種や性別、年齢等に関係なくお互いが尊重され、個々の能力が発揮できる職場環境づくりを目指してきました。

今回、法第 15 条に基づき、平成 28 年度から 37 年度までの 10 年間の「行動計画」を前期と後期に分けて策定します。女性活躍の観点から、分析しこの「行動計画」を作成して取り組みの推進を図ります。また、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)をともに推進します。

### II 計画の期間

平成28年度を初年度として、平成37年度を目標達成年度とする10年間のうちの5年間の計画とします。

年度	H28	H29	H30	H31	H32	H33	H34	H35	H36	H37
計画期間	← 特定事業主行動計画計(前期) →					← 特定事業主行動計画計(後期) →				

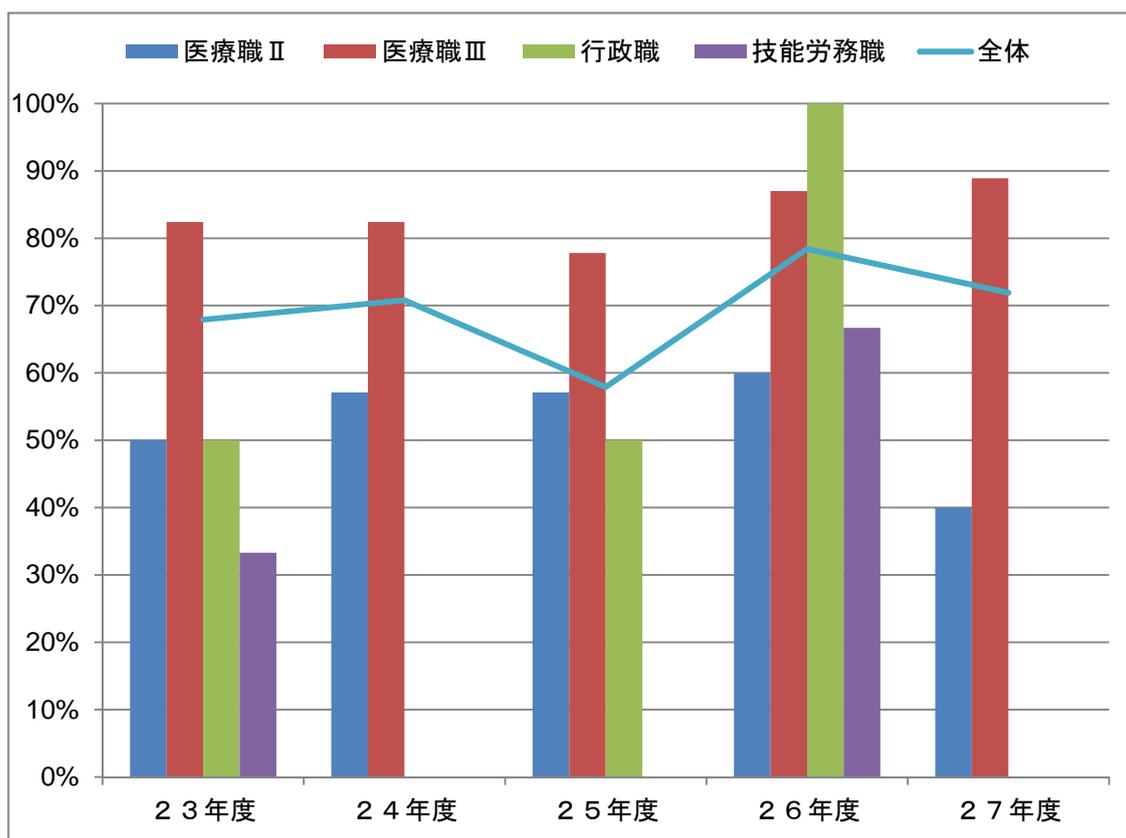
### Ⅲ 現状の把握

#### 1. 統計

##### 【新規採用女性職員の占める割合の推移】

■ 平成 27 年度における割合は71.9%で、高い割合となっている。職種別にみても同様である。

職種	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
医療職Ⅱ	50.0%	57.1%	57.1%	60.0%	40.0%
医療職Ⅲ	82.4%	82.4%	77.8%	87.0%	88.9%
行政職	50.0%	採用無	50.0%	100.0%	採用無
技能労務職	33.3%	採用無	0.0%	66.7%	採用無
全体	67.9%	70.8%	57.9%	78.4%	71.9%



**【男女別の平均退職年齢】**

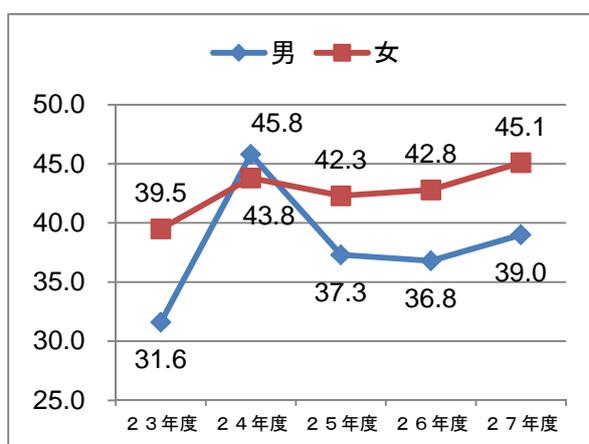
■ 男性よりも女性の方が、退職年齢が高くなっている。

職種	性別	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
医療職Ⅱ	男	36.5	45.7	49.0	32.0	33.0
	女	40.0	38.3	44.5	31.5	28.0
医療職Ⅲ	男	24.5	46.0	25.5	38.0	24.0
	女	39.5	45.1	42.2	43.0	47.2
行政職	男	26.0	無	無	58.0	60.0
	女	無	無	無	60.0	無
技能労務職	男	無	無	無	23.0	無
	女	無	48.0	39.0	無	29.0
全体	男	31.6	45.8	37.3	36.8	39.0
	女	39.5	43.8	42.3	42.8	45.1

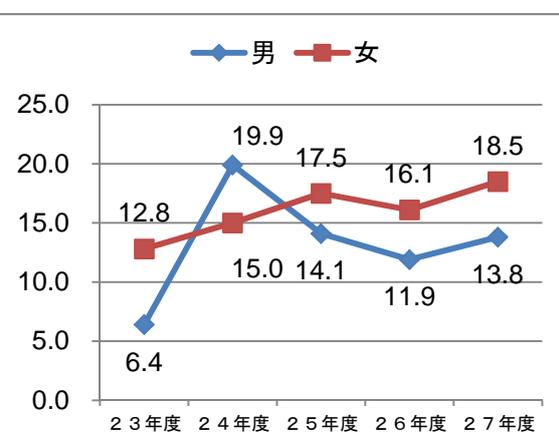
**【男女別の退職者の平均勤続年齢】**

■ 男性よりも女性の方が、勤続年数が長くなっている。

職種	性別	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
医療職Ⅱ	男	10.2	22.3	26.7	6.9	10.0
	女	0.9	16.8	20.8	9.9	2.6
医療職Ⅲ	男	1.4	12.7	1.5	8.4	1.0
	女	13.6	15.5	17.2	15.7	20.2
行政職	男	0.9	無	無	39.7	30.5
	女	無	無	無	40.0	無
技能労務職	男	無	無	無	1.0	無
	女	無	11.4	18.7	無	8.0
全体	男	6.4	19.9	14.1	11.9	13.8
	女	12.8	15.0	17.5	16.1	18.5



男女別の平均退職年齢



男女別の退職者の平均勤続年齢

【平成27年度末 役職別の女性職員数】

■ 医療職Ⅱにおいて、女性の管理職がない。主任級も少ない。

役職	医療職Ⅱ			医療職Ⅲ			行政職		
	男	女	女性割合	男	女	女性割合	男	女	女性割合
部長級	2	0	0%	0	4	100%	1	0	0%
課長級	4	0	0%	0	17	100%	7	3	30%
主任級	15	5	25%	1	35	97%	3	2	40%
その他	58	52	47%	18	276	94%	8	13	62%
合計	79	57	42%	19	332	95%	19	18	49%

【平成27年度 育児休業取得率】

■ 男性の育休取得が無い。

育児休業取得率 =  $\frac{\text{出産者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者(予定者含)}}{\text{調査前年度1年間に出産した者(男性は配偶者が出産した者)}}$

区分	医療職Ⅱ		医療職Ⅲ		行政職		技能労務職	
	男	女	男	女	男	女	男	女
取得人数	0	5	0	27	0	0	0	0
対象人数	6	5	3	27	1	0	0	0
取得率	0%	100%	0%	100%	0%	無	無	無

【平成27年 時間外数集計】

■ 女性のほうが男性よりも時間外が平均で年間約20時間少ない。

性	医療職Ⅱ		医療職Ⅲ		行政職		技能労務職		計
	時間外数	年間平均	時間外数	年間平均	時間外数	年間平均	時間外数	年間平均	
男	3,309	48.7	786	46.2	1,752	175.2	992	45.1	58.5
女	1,543	32.1	10,019	38.7	1,417	94.5	91	7.6	39.1
計	4,852	41.8	10,805	39.1	3,169	126.8	1,083	31.9	44.1

## 2. 職員の意識調査結果

### (1) 調査目的

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」において義務づけられた特定事業主行動計画の策定の参考にするため。

### (2) 調査概要

調査期間 1月25日～2月5日 調査対象 563名

有効回収数452件 回収率80.2%(男女別 女性82.9% 男性71.9%)

### (3) 調査結果

設問1. 「女性活躍推進法」を知っていますか？

女性 はい 14.9% いいえ 85.1%

男性 はい 35.4% いいえ 64.6%

あなたの周りでこの「女性活躍推進」が進んでいますか？

女性 はい 25.6% いいえ 74.4%

男性 はい 46.7% いいえ 53.3%

設問2. あなた自身は、将来、昇任して管理職として活躍したいですか？

選択項目	女性	男性
① 昇任して活躍したい	0%	11.8%
② どちらかといえば昇任して活躍したい	4.9%	19.6%
③ 昇任を意識しているが自信がない	4.9%	10.8%
④ 特に希望はない	90.2%	57.8%

設問3. 介護・育児するうえで働きやすい環境ですか？

選択項目	女性	男性
① そう思う	4.0%	13.6%
② 比較的そう思う	17.0%	34.0%
③ ふつう	34.1%	35.0%
④ そう思わない	44.9%	17.4%

設問4. 今の職場は時間外削減に取り組んでいると思いますか？

選択項目	女性	男性
① そう思う	10.5%	20.6%
② 比較的そう思う	21.8%	28.9%
③ ふつう	36.6%	22.7%
④ そう思わない	31.1%	27.8%

設問5. 能力を発揮できる仕事・機会は与えられていると思いますか？

選択項目	女性	男性
① そう思う	8.4%	12.3%
② 比較的そう思う	24.2%	43.3%
③ ふつう	53.9%	34.0%
④ そう思わない	13.5%	10.4%

設問6. 管理職への女性登用についての考え方をどう思いますか？

選択項目	女性	男性
① 積極的に女性の登用を進めるべき	11.6%	18.6%
② 男女を問わず、職員それぞれの実情合わせて進めるべき	86.7%	79.4%
③ あまり女性の登用を意識して進めるべきではない	1.7%	2.0%

設問7. 女性職員が、今後さらに活躍していくために最も必要なことは何だと思いますか？

選択項目	女性	男性
① 休暇や休業制度、時差勤務をさらに充実させる	35.2%	27.8%
② 時間外勤務を減らすなど働きやすい職場づくりを進める	34.0%	18.6%
③ 現在の男性に偏っている仕事に、積極的に女性を配置する	0.6%	11.3%
④ 家事、育児、介護の分担に対する管理職員や同僚職員の意識を高める	16.9%	15.5%
⑤ 男性の家事、育児、介護への参加を推進する	5.2%	12.4%
⑥ 職員の意識啓発を促す	4.9%	10.3%
⑦ その他	3.2%	4.1%

[その他の具体的意見]

- 管理職研修体系の整備及び実施する。
- 介護に対する協力が体制として不十分。病院としての協力姿勢が感じられない。
- 家事・育児・介護と仕事が両立できる環境で、療養保育、24時間の保育可能であれば安心して仕事ができ、活躍できる。
- 働きたいと思える職場にすること。

設問8. 育児又は介護をしている職員が活躍するうえで、最も必要なことは何だと思えますか？

選択項目	女性	男性
① 時間外勤務が少ない	32.6%	17.5%
② 上司の理解がある	32.6%	30.9%
③ 同僚の理解がある	10.8%	17.5%
④ 似た境遇の職員がおり、お互いに理解できる	2.0%	5.2%
⑤ 職員の業務内容等が明確で有り、職員同士が協力し合える	18.9%	22.7%
⑥ その他	3.1%	6.2%

[その他の具体的意見]

- すべての職員がまず有給を取得できるよう上司がスタッフとともに行動していくことが必要
- 病院での保育などの充実化、院内保育。
- 突発的な出来事も対応できる人数確保。
- 具体的な取り組み、取り決めに病院側がうち出す。
- フレキシブルな勤務体制。

設問9. 「女性の活躍推進」に不足していると最も感じることは何だと思えますか？

選択項目	女性	男性
① 当病院組合の支援が足りない	24.6%	21.0%
② 行政の支援が足りない	17.7%	14.7%
③ 家族の協力が足りない	2.3%	2.1%
④ わからない	43.2%	41.2%
⑤ 特に不足はない	5.2%	12.6%
⑥ その他	7.0%	8.4%

[その他の具体的意見]

- 上司の理解。
- 社会全体の比較的年齢が高い男性(女性)の意識改革。
- 部署の配置人数不足で休み希望が取れない。

設問10. 不足していると感じている具体的な事項をご記入ください。

- 家事・育児・介護を担う人・時間・費用は当事者の問題であり、施策・制度が不足している。
- 幼保一元化が完全ではない。
- 休日や時間外の会議や勉強会などが多すぎる。
- 核家族化、家族の協力不足(現役で働いている)、夜間保育、育て支援、保育所の充実。
- 産休・育休明け職員の復帰しやすい職場づくり。(時短、夜勤免除勤務の充実)
- 女性が介護・出産・子育てのために休んだ場合にその企業に行政からの支援を行うなどのバックアップ(資金の提供)体制の充実
- 男女問わず時間内で終われる業務、環境づくりが必要
- 保育施設の充実(24時間体制の保育)
- 能力、時差勤務、義務量に応じた的確な人員配置
- 育児により、早退が多くなる女性にとって、どうしても活躍推進が難しく感じる。家族の協力や保育施設の充実、子供体調不良時の周囲の体制がしっかりしていないと、任せられる仕事も任せられない事も増え、女性側も仕方ないという気持ちも想起してしまい活躍力の低下になるのではないかと思う。
- 看護師以外の職種での女性の登用が少ないと思う。

## IV 課題

統計、職員への意識調査から明らかとなった現状と医師不足の解消、多様化する家族の構成等を踏まえ、公立八鹿病院組合が女性職員の活躍推進に向けて当面取り組むべき課題は以下の通りです。

### 課題1 働き方に対する職員の意識改革

- (1) 部署によっては、休暇や休業の取得が難しい状況である。
- (2) 男女別による過剰な配慮を行わない。
- (3) 男性職員の育児休業の取得がない。
- (4) 介護休暇等の休暇に対する理解が低い。

### 課題2 職責に対する資質・能力面での不安解消

- (1) 仕事と家庭生活の両立の不安や自身の能力不足から、昇任の意欲が非常に低い。
- (2) 幅広い経験や能力の取得、キャリア形成に対する支援が必要となっている。
- (3) 女性職員はどの職種も増加しているが、将来、管理職として活躍したいと希望していない。

### 課題3 仕事と家庭生活の両立への不安の排除

- (1) 子育てする女性の多くが仕事と家庭の両立に不安や負担を感じている。
- (2) 各部署でワーク・ライフ・バランスの取組が進んでいない。
- (3) 有給休暇や育児休業を取得しやすい環境を望んでいる。
- (4) 家族の介護をしながら働く職員をサポートしていくことが今後求められる。

## V 具体的な取組

### 1. 職員の意識改革

- (1) 時間外勤務について、長時間労働よりも短時間で成果を出すことを評価する。
  - 部署毎に時間外勤務を縮減するための検討と計画を立案する。
  - 質の高い業務時間内の業務遂行する体制を整備する。
  - 時間外勤務時間 10%削減
  - 看護師の増員 看護師奨学金の貸与人数の定員を増加させる
- (2) 管理職のマネジメント能力の向上を図る。
  - 部下が育児と家庭の両立できるよう配慮・支援するとともに、自らも仕事と家庭の両立を率先する。
  - 管理職がワーク・ライフ・バランスへの意識を高めて、自ら実施する。
- (3) 極端に低い女性の昇進意欲を向上させる土壌作り。
  - 現在の女性管理職が生き生き働ける組織風土の定着。
  - 管理職自らが率先し、時間外勤務を削減する。また、有給休暇の取得を行う。
  - これまで女性職員が配置されなかったポストや職責に、適正を見極めた上で積極的に登用する。

### 2. 女性職員のキャリア・アップ

- (1) 認定看護師資格取得のための支援・・・1年会計度に1名程度支援する。
- (2) 看護部における主任級の増員・・・10%増させる。
- (3) 看護部以外における管理職級候補者の育成・・・院外への研修参加を女性優先で行う。

### 3. 24時間保育の実施

- (1) 具体的な検討に入る。
- (2) 対象は、全職種を対象とする。
- (3) 平成28年度中に方向性を打ち出す。
- (4) 実施の決定が下れば、平成30年度開始を目指す。

### 4. その他

- (1) 男性育児休業の取得を推奨する。・・・0%→10%
- (2) 介護の理由による離職防止・・・職員への介護休暇の周知
- (3) 休日、時間外に行われる会議や研修の見直し・・・看護部内で検討
- (4) 看護部以外での主任級以上の女性登用を促進する・・・10%増
- (5) 男女ともに平均勤務年数を+5年上げる。
- (6) 計画的な人事異動による労働の不公平感を軽減する。
- (7) 人事評価による人材育成への活用を行い、性別によらない公平で公正な評価を行う。

