

**女性職員の活躍推進のための
つがる西北五広域連合特定事業主行動計画**

平成28年12月

つがる西北五広域連合
つがる西北五広域連合病院事業

目 次

1	策定の趣旨	1
2	計画期間	1
3	対象職員及び計画推進体制	1
4	現状と課題	2
	(1) 採用	2
	(2) 継続勤務年数	2
	(3) 超過勤務時間	2
	(4) 年次休暇等の取得状況	3
	(5) 職員の男女別構成、管理職の状況	4
	(6) 男女別の育児休業等の取得状況	6
5	特定事業主行動計画策定のための意識調査集計結果	8
6	課題解決に向けた取り組み	13
7	数値目標	15
8	取組状況の検証・公表	15

1 策定の趣旨

女性の職業生活における活躍を迅速に推進し、もって豊かで活力ある社会を実現していくため、『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「女性活躍推進法」という。）』が、平成37年度末までの10年間の時限立法として平成27年8月に制定されました。それを受けて、地方公共団体等で特定事業主行動計画の策定が義務付けられたところです。

つがる西北五広域連合（事務局、病院運営局）においては、職員全体に占める女性職員の割合は約70%を占めており、女性職員が活躍することは圏域住民により高度で質の高い医療を提供していくために極めて重要なことです。女性職員がその個性と能力を十分に発揮していくことができるよう、地方公務員法に基づく平等の取扱いの原則及び成績主義の原則に留意しつつ女性職員の採用・登用の推進や男女の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進に積極的に取り組むことを目的に、『女性職員の活躍推進のためのつがる西北五広域連合特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）』を策定します。

今後、本計画の着実な推進に向けて、広域連合長及び病院事業管理者をはじめ各所属長が先頭に立って、職員が働きやすい職場環境を整えながら、女性職員の活躍に向けた取り組みを強力に進めます。

2 計画期間

本計画の期間は、平成28年12月1日から平成33年3月31日までとします。

なお、女性活躍推進法は10年間の時限立法であり、本計画は前期の計画として策定するものです。前期5年間は目的達成に向けて優先的に実施すべき事項に取り組めます。後期5年は前期の取り組みの効果を踏まえ必要な見直しを行ったうえで、目標達成に向けて必要な取り組みを行います。

3 対象職員及び計画推進体制

（1）計画の対象職員、計画の推進に当たって主体となる職員

①対象職員：

- ・つがる西北五広域連合職員（任命権者（連合長及び病院事業管理者）に任命された職員）

②主体となる職員：

- ・所属長（所属内に本計画の周知を図るとともに、所属内の取り組みを強力に推進する。）
- ・人事課（本計画の推進及び進捗管理を行う）
- ・全職員

（2）各任命権者（広域連合長及び病院事業管理者）の役割

各任命権者は、計画の実施状況を各年度毎に点検し、必要に応じ、共同で計画の見直しなどを行います。

また、毎年1回、本計画の策定に当たり状況を把握した項目について、広域連合ホームページ等により公表します。

4 現状と課題

(1) 採用

職員採用は病院事業職員のみですが、平成27年度採用実績において常勤一般職員における女性の割合は56.7%、臨時的任用職員における女性の割合は91.4%であり、合計すると採用職員の88.1%が女性職員となっています。

なお常勤一般職員の職種別女性割合は、医師が16.7%、医療技術職で75.0%、看護師が85.7%となっており、高い水準となっています。

新規採用において、女性職員の割合が高い水準にあることから、男性職員とのバランスに考慮しながら、今後も性別に関わらず優秀な人材の確保に努めていくことが求められます。

■平成27年度採用の状況

(単位:人)

	常勤一般職				臨時的任用職員	合計
	医師等	医療技術職	看護師等	計		
男性	10	1	2	13	24	37
女性	2	3	12	17	256	273
合計	12	4	14	30	280	310
女性の割合	16.7%	75.0%	85.7%	56.7%	91.4%	88.1%

※ 「医師等」は医師、歯科医師を含み、「看護師等」は看護師、准看護師、助産師および保健師を含む。

※ 行政職については構成市町の派遣職員がほとんどであり、現在は独自の新規採用は行っていない。

※ 臨時的任用職員採用数について、4月1日付け任用の職員数を計上した。

(2) 継続勤務年数

平成27年4月1日現在における男性職員の継続勤務年数は2.3年、女性職員の継続勤務年数は2.7年であり、大きな差異はみられません。

(なお、病院事業が広域連合に経営統合されたのが平成24年4月1日であり、継続勤務年数はそれ以降で集計しているため、実質の継続勤務年数とは異なる。)

■継続勤務年数の状況 (平成27年4月1日現在)

(単位:年)

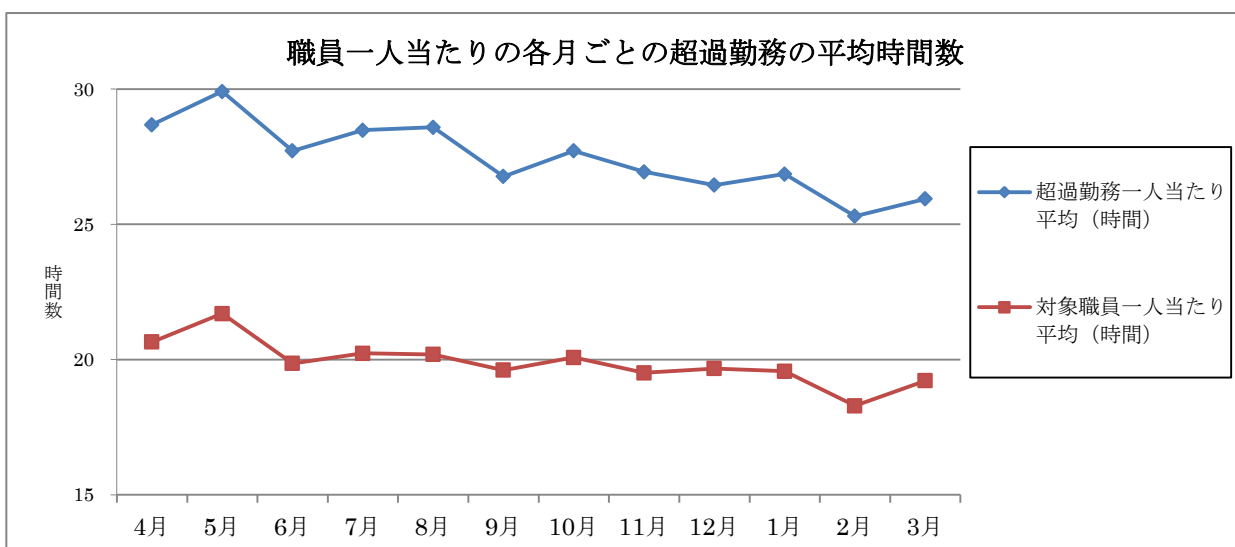
	医師等	医療技術職	看護師等	行政職	全体
男性	2.0	2.9	2.7	1.8	2.3
女性	0.9	2.5	2.8	2.1	2.7
全体	1.8	2.7	2.8	1.9	1.8

(3) 超過勤務時間

各月ごとに対象職員一人当たりの月平均超過勤務時間は、最も多い月で21.7時間、最も少ない時間で18.3時間となっており、年平均で見ると対象職員一人当たりの月平均超過勤務時間は19.9時間となっています。

恒常的な時間外勤務は、男女問わず、家事・育児等に影響を与え、仕事と家庭生活の両立を妨げる要因となります。効率的な業務運営に努め時間外勤務の縮減を進めることが必要です。また、勤務時間制の柔軟性を高める取り組みが求められます。

■職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（平成27年度）



	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
超過勤務職員数(人)	468	486	480	476	473	490	486	486	499	488	483	495	
対象職員数(人)	650	670	670	670	670	669	671	671	671	670	668	668	
超過勤務一人当たり平均(時間)	28.7	29.9	27.7	28.5	28.6	26.8	27.7	26.9	26.5	26.9	25.3	25.9	27.4
対象職員一人当たり平均(時間)	20.7	21.7	19.9	20.2	20.2	19.6	20.1	19.5	19.7	19.6	18.3	19.2	19.9

(4) 年次休暇の取得状況

職員の年次休暇の平均取得日数(※1)は、平成27年度実績では全体で8.4日であり、年次休暇の取得率(※2)は15.8%となっています。職種別にみると、医師等の平均取得日数が2.8日、取得率5.9%と最も低く、次いで看護師等が8.5日、19.1%となっています。今後、年次有給休暇を利用しやすい職場環境づくりが必要です。

(※1) 平均取得日数…総取得日数/職員数

(※2) 取得率…総取得日数/総付与日数

■年次休暇の平均取得日数と取得率について（平成27年度）

	平均取得日数	取得率(消化率)
医師等	2.8日	5.9%
医療技術職	10.2日	15.3%
看護師等	8.5日	19.1%
行政職	9.2日	22.5%
全体	8.4日	15.8%

※ 対象職員数には、調査期間の全期間を在職した一般職員のみを限り、中途採用や退職者並びに当該期間中に育児休業、休職の事由がある職員並びに派遣職員を除く。

(5) 職員の男女別構成、管理職の状況

平成27年4月1日現在における男女別職員数と女性職員の割合は、全体で男性職員が187名、女性職員が463名となっており、女性職員の割合が71.2%と全体の7割以上を占める結果となっています。また、管理的地位にある職員(※) (以下「管理職」という。)のうち、女性職員の割合は、36.2%となっており、比較的高い水準となっています。

職種別、役職段階別の女性職員の占める割合をみると、医師等について、全体で8.3%、院長級・副院長級で0%、科長級で15.0%、医長・医員級で14.3%となっています。

医療技術職について、全体で23.5%、局長級・技師長級においては男性の割合が高くなっていますが、主任級では女性職員の割合が50.0%と高くなっています。

看護師等について、総体的に女性職員が大半を占めるので全ての役職段階において女性割合が高くなっています。

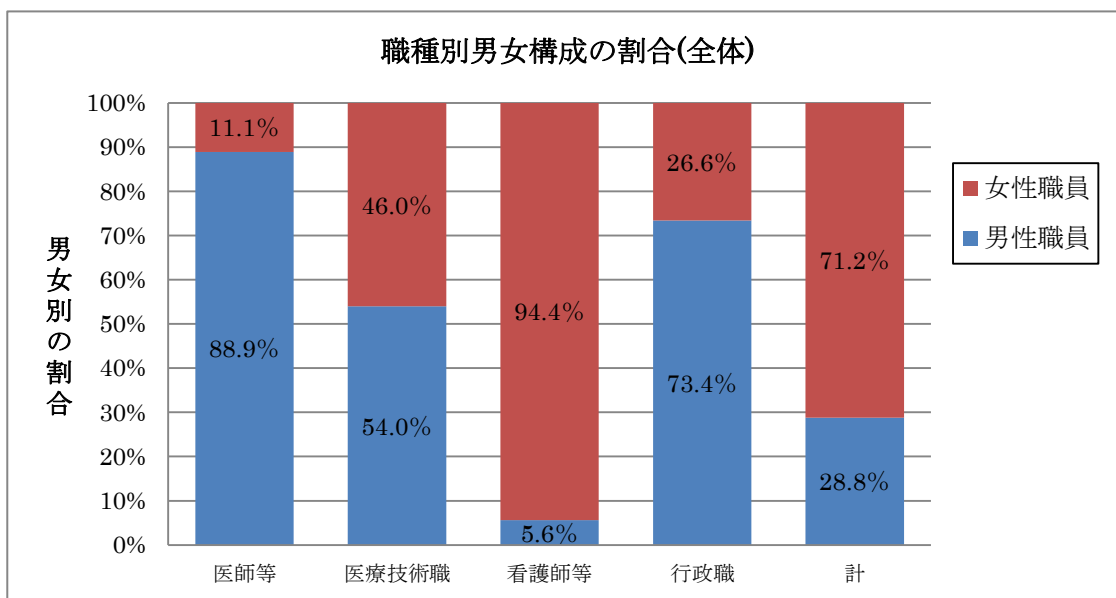
行政職については、部長・事務長級、課長級が0%ですが、課長補佐級38.0%であり、行政職全体に占める女性職員の割合の24.6%と比較しても概ね一定水準を維持しています。

(※) 「管理的地位にある職員」とは医師等においては科長以上、医療技術職においては技師長以上、看護師等においては看護師長以上、行政職においては課長以上の職員とする。

■男女別職員数と女性職員の割合 (平成27年4月1日現在)

(単位：人)

	男性職員	女性職員	計	女性職員の割合
医師等	56	7	63	11.1%
医療技術職	61	52	113	46.0%
看護師等	23	387	410	94.4%
行政職	47	17	64	26.6%
全体	187	463	650	71.2%

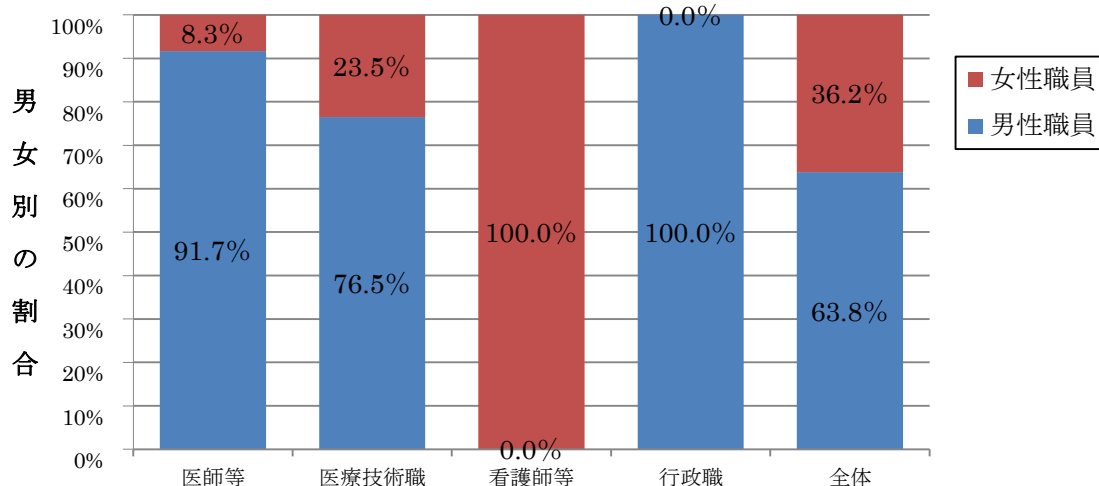


■管理職の男女別人数と女性職員の割合（平成27年4月1日現在）

（単位：人）

	男性職員	女性職員	計	女性職員の割合
医師等	44	4	48	8.3%
医療技術職	13	4	17	23.5%
看護師等	0	30	30	100.0%
行政職	10	0	10	0.0%
全体	67	38	105	36.2%

職種別男女構成の割合（管理職）

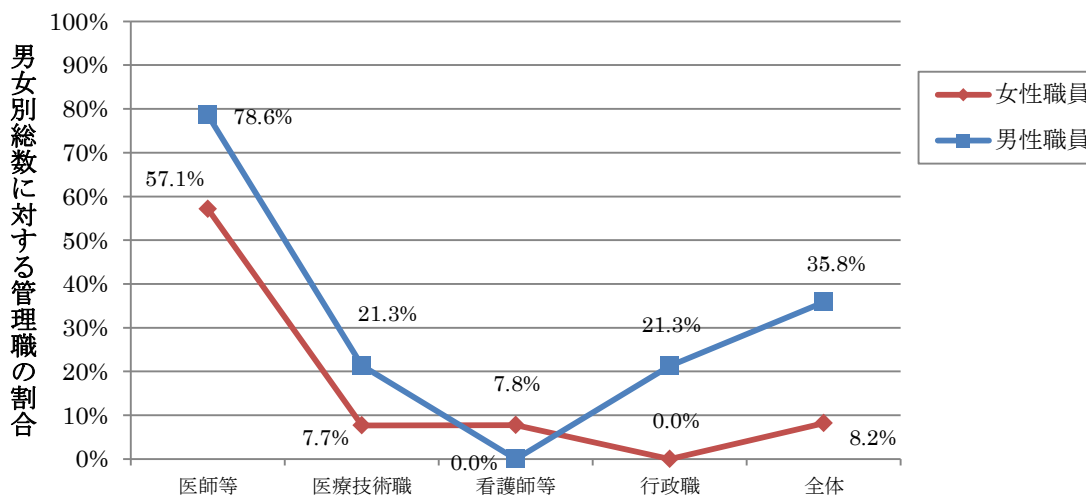


■職種別女性職員の管理職の割合（平成27年4月1日現在）

（単位：人）

	女性職員数	うち管理職	管理職の割合
医師等	7	4	57.1%
医療技術職	52	4	7.7%
看護師等	387	30	7.7%
行政職	17	0	0.0%
全体	462	38	8.2%

男女別の職員数に対する管理職の割合



■各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（平成27年4月1日現在）

①医師等

（単位：人）

	男性職員	女性職員	計	女性職員の割合	給料表の級
院長級	3	0	3	0.0%	4級
副院長級	13	0	13	0.0%	3級
科長級	34	6	40	15.0%	2級
医長・医員	6	1	7	14.3%	1級
全体	56	7	63	11.1%	

②医療技術職

（単位：人）

	男性職員	女性職員	計	女性職員の割合	給料表の級
局長級	6	2	8	25.0%	6級
技師長級	27	18	45	40.0%	5級
主任級	5	5	10	50.0%	4級
一般職級	23	27	50	54.0%	1・2・3級
全体	61	52	113	46.0%	

③看護師等

（単位：人）

	男性職員	女性職員	計	女性職員の割合	給料表の級
局長級	0	2	2	100.0%	6級
部長・師長級	4	122	126	96.8%	5級
主任級	1	94	95	98.9%	4級
一般職級	18	169	187	90.4%	1・2・3級
全体	23	387	410	94.3%	

④行政職

（単位：人）

	男性職員	女性職員	計	女性職員の割合	給料表の級
部長・事務長級	5	0	5	0.0%	7・6級
課長級	10	0	10	0.0%	5級
課長補佐級	13	8	21	38.0%	4級
係長級	14	6	20	30.0%	3級
一般職級	7	2	9	22.2%	1・2級
全体	49	16	65	24.6%	

(6) 男女別の育児休業等の取得状況

平成27年度中の育児休業取得者のうち女性職員は18名、取得率は100%ですが、男性職員の取得者は1名という状況です。育児休業取得職員の一人当たり平均取得期間は全体で325.2日となっており、男女別では男性職員が45.0日、女性職員が340.7日となっています。

また、男性職員の育児に関する休暇である配偶者出産休暇(※1)の取得者数は0名となっています。

女性が仕事と家庭を両立していくために、男性職員が配偶者出産休暇、育児参加のための休暇（※2）及び育児休業を利用し、積極的に育児に参加していくことが必要です。現状では男性の配偶者出産休暇の取得日数、育児参加のための休暇取得日数は0日であるため、男性職員の休暇取得向上に向け、所属長は男性職員に対して制度の活用を働きかけるとともに、これらの制度を利用しやすくするため、周囲の職員の意識啓発や職場環境の改善が求められます。

（※1） 配偶者出産休暇… 職員の妻が出産する場合、入院の付き添いや出生に係る届出等をするとき、最大3日取得できる休暇。

（※2） 育児参加のための休暇… 職員の妻が出産する場合で、当該出産にかかる子又は小学校就学前の子を養育するときに、最大5日取得できる休暇。

■平成27年度に育児休業を取得した職員の承認期間及び平均取得日数

	対象職員数 (※)	育児休業承認期間				合計	取得率	平均 取得日数
		～6月	6月 ～1年	1年 ～2年	2年～			
男性職員	8名	1名	0名	0名	0名	1名	12.5%	45.0日
女性職員	18名	1名	13名	4名	0名	18名	100.0%	340.7日
合計	26名	2名	13名	4名	0名	19名	73.0%	325.2日

※ 対象職員数については、扶養及び児童手当情報等を基に計上した。

■配偶者出産休暇の休暇取得率及び平均取得日数（平成27年度）

対象職員数	休暇取得人数	休暇取得率	取得日数合計	平均取得日数
8名	0名	0%	0日	0日

■育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数（平成27年度）

対象職員数	休暇取得人数	休暇取得率	取得日数合計	平均取得日数
8名	0名	0%	0日	0日

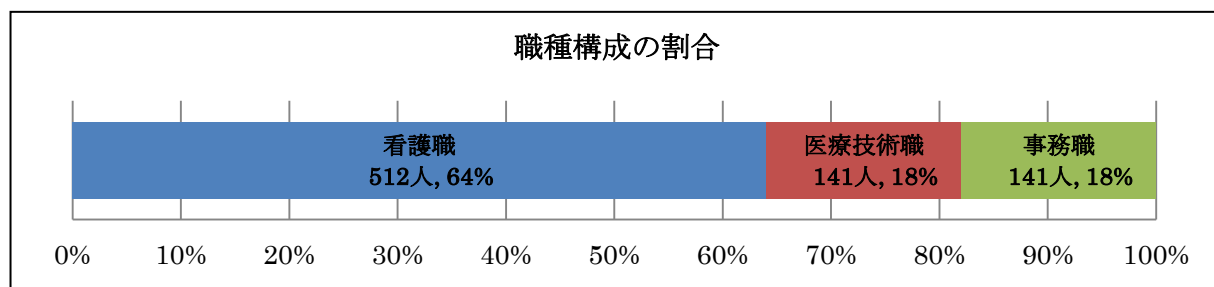
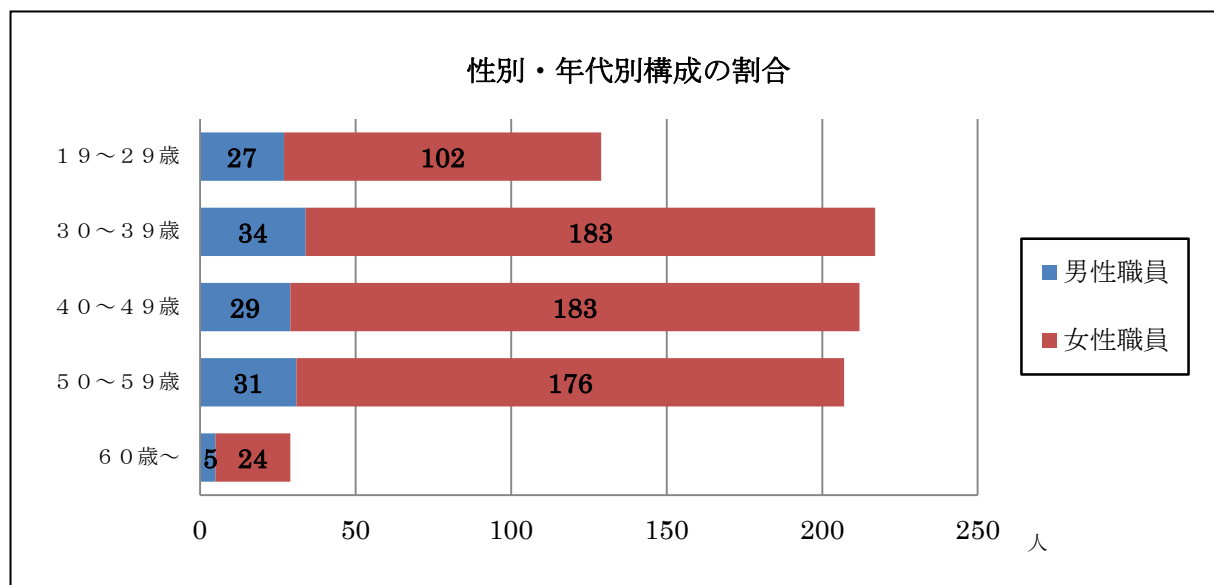
5 特定事業主行動計画策定のための意識調査 集計結果

(1) 集計結果

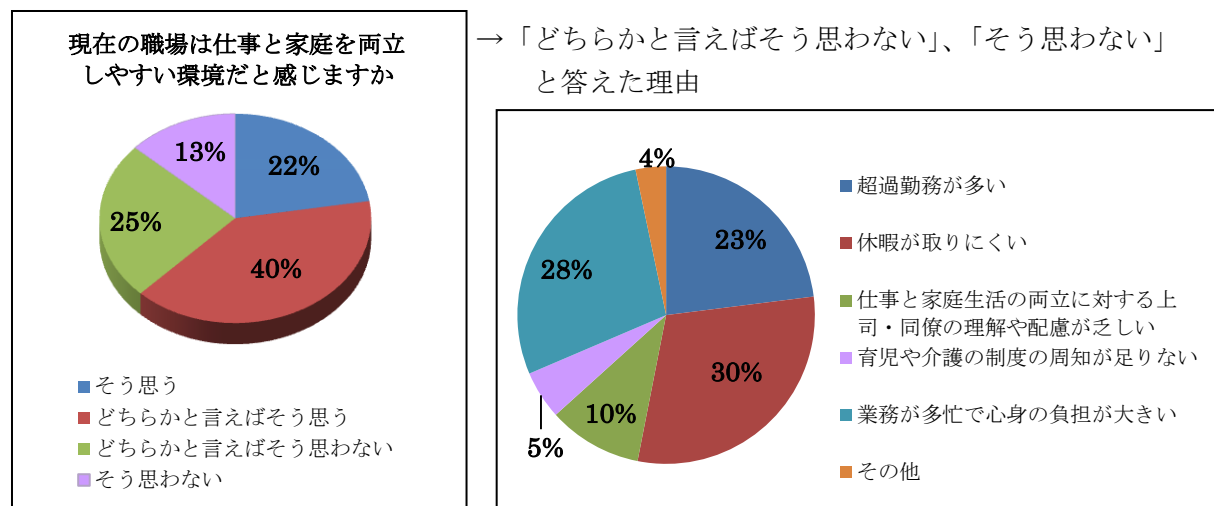
本計画作成に当たり、課題把握等の参考とするため、全職員を対象に平成28年9月12日～9月30日までの期間で意識調査を実施しました。意識調査の結果は930人中794人から回答があり、回答率は85.4%でした。

集計結果は以下のとおりです。

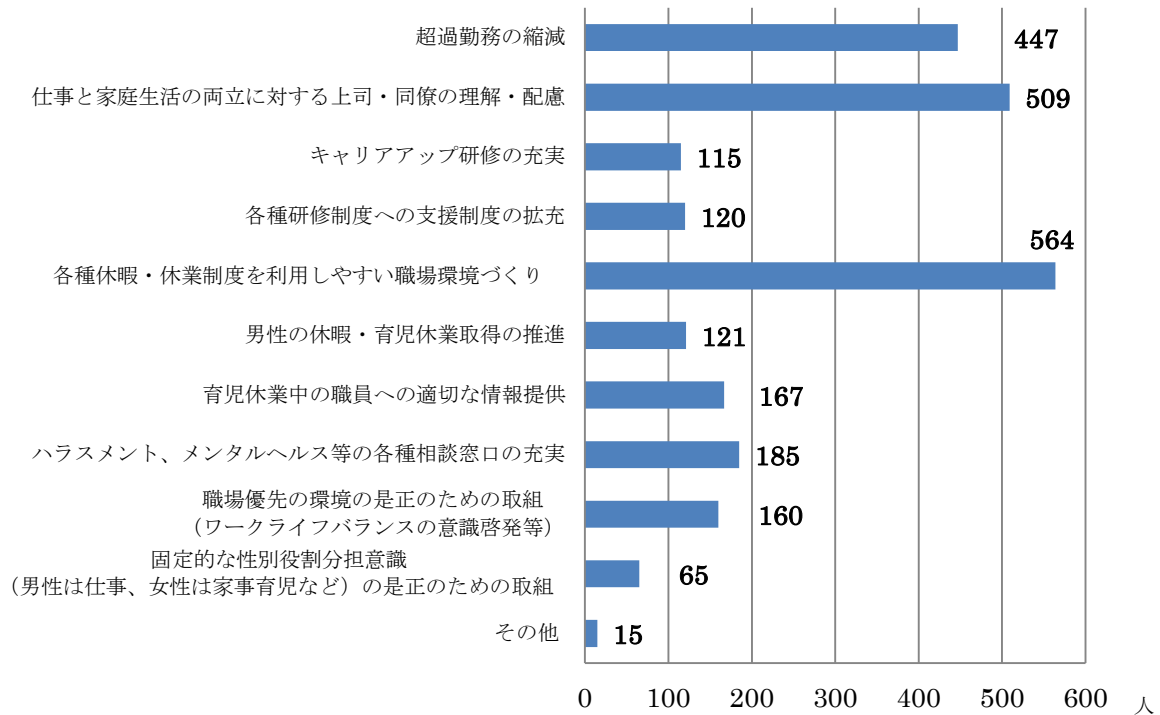
■基本情報（性別、年代、職種構成について）



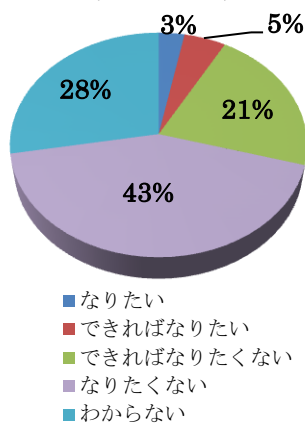
■女性の活躍推進に向けた取り組みについて



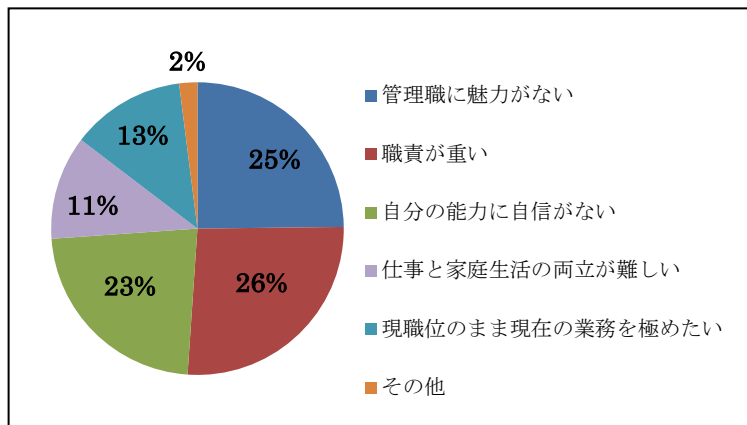
女性が働きやすい職場づくり、及び女性の活躍促進のために必要だと思う取り組みは何ですか。（複数回答可）



あなたは管理職になりたいと考えていますか



→「できればなりたくない」、「なりたくない」と答えた理由（複数回答）

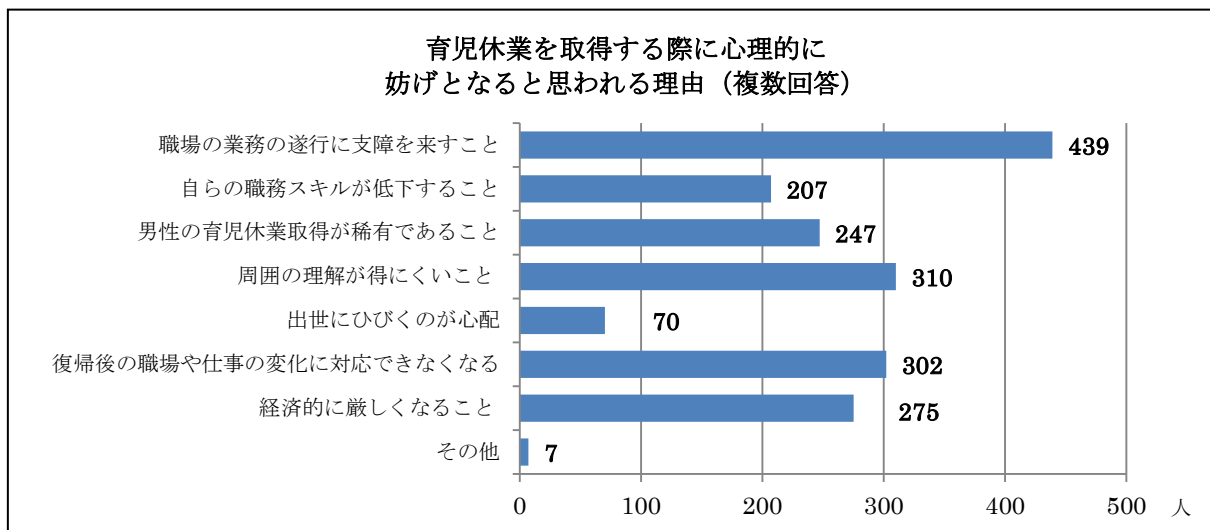
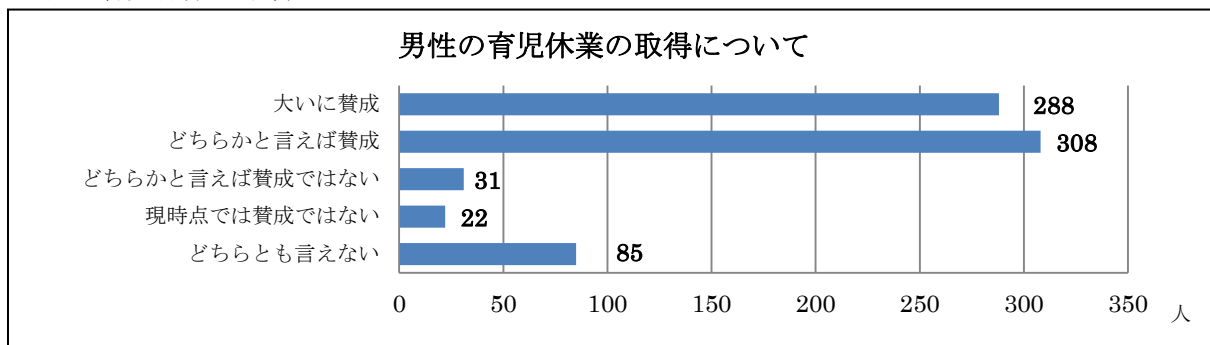


現在の職場は仕事と家庭を両立しやすい環境だと感じていますかという設問では、「そう思う」、「どちらかと言えばそう思う」と62%の職員が回答しましたが、「どちらかと言えばそう思わない」、「そう思わない」と38%の職員が回答をしています。両立しにくい理由としては「休暇が取りにくい」、「業務が多忙で心身の負担が大きい」が多く、その他では「人員不足で年次休暇を取得できない」等の意見がありました。

女性が働きやすい職場づくりという設問では「各休暇・休業制度を利用しやすい職場環境づくり」という回答が最も多く見られました。

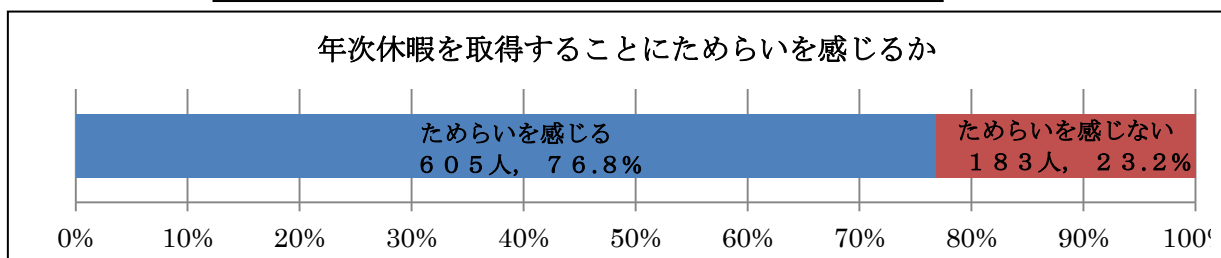
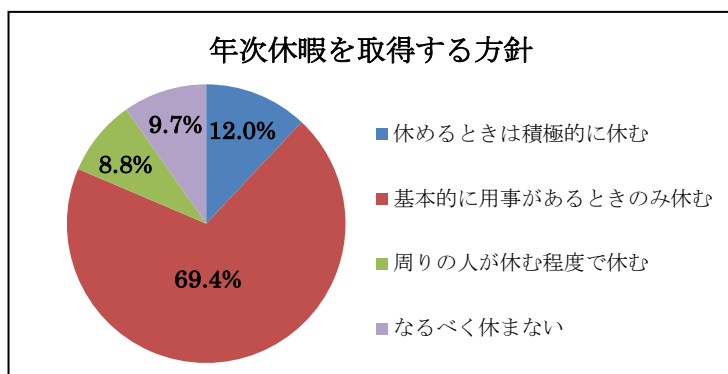
管理職になりたいと考えていますか（女性職員のみ回答）という設問では、管理職になりたくないという60%以上の女性職員が回答し、その理由としては「職責が重い」に次いで「管理職に魅力がない」、「自分の能力に自信がない」という順で回答が多くありました。

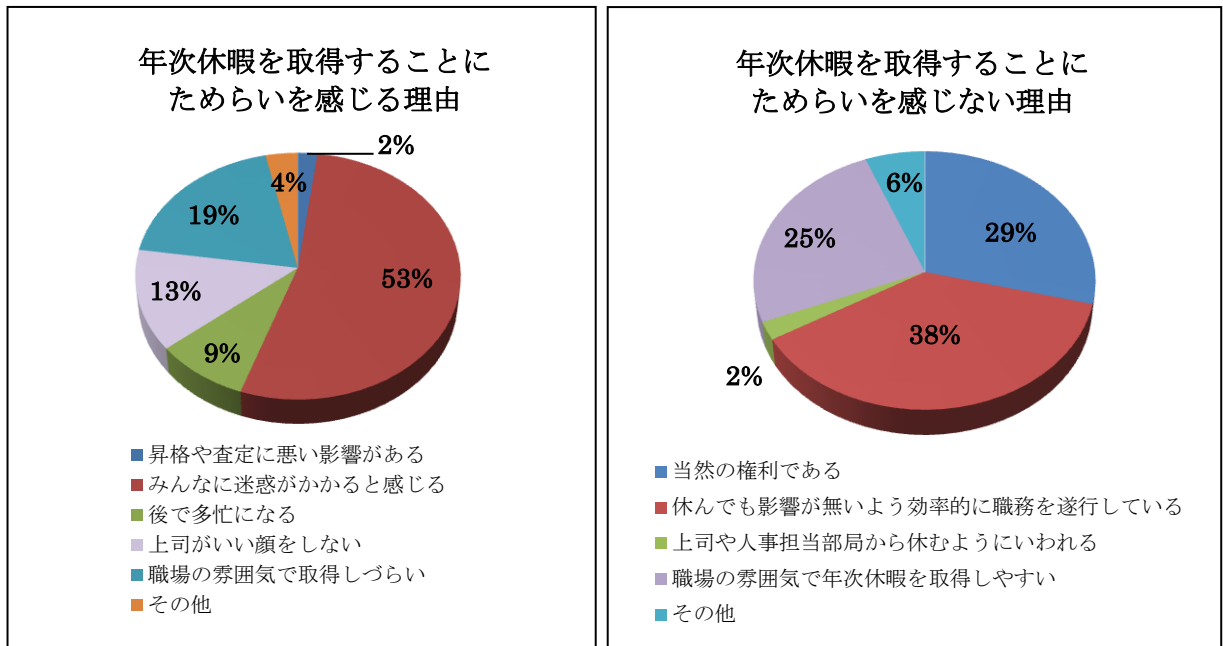
■男性の育児休業の取得について



男性の育児休業の取得については「大いに賛成」、「どちらかと言えば賛成」という回答が約8割を占める中、約1割の職員が「どちらかと言えば賛成ではない」、「賛成ではない」と回答しています。育児休業を取得する際に心理的に妨げとなると思われる理由については「職場の業務の遂行に支障を来すこと」が最も回答が多く、次いで「周囲の理解が得にくいこと」が挙げられています。

■休暇の取得について





年次休暇を取得する時に「ためらいを感じる」と75%を超える職員が回答をしています。その理由としては「みんなに迷惑がかかると感じる」、「職場の雰囲気取得しづらい」と意見が多くありました。また、その他として「人員が少なく取得できる状況ではない」等の意見がありました。

■ 超過勤務について

○ 超過勤務の考え方について

	男 性		女 性		合 計
	回 答 数	割 合	回 答 数	割 合	回 答 数
できるだけ超過勤務をしない	39	30.9%	255	38.2%	294
仕事の状況に応じて超過勤務をする	76	60.4%	379	56.8%	455
周りの人程度に超過勤務をする	0	0%	8	1.1%	8
超過勤務を減らすことはできない	11	8.7%	26	3.9%	37
合計	126	100%	668	100%	794

○ 超過勤務を減らすために効果的と思われる方法について

	男 性		女 性		合 計
	回 答 数	割 合	回 答 数	割 合	回 答 数
超過勤務を減らす職場全体の雰囲気づくり	53	17.0%	350	22.7%	403
業務の合理化	80	25.7%	373	24.2%	453
定時退庁日の導入（強化）	18	5.8%	84	5.5%	102
個々の職員の心がけ	49	15.7%	225	14.7%	274
組織、体制の見直し	73	23.5%	323	21.0%	396
上司が指示を的確にする	29	9.4%	136	8.8%	165
その他	9	2.9%	49	3.1%	58
合計	311	100%	1,540	100%	1,851

超過勤務の考え方についての設問では男性職員、女性職員問わず「仕事の状況に応じて超過勤務をする」という回答が多くありました。また、超過勤務を減らすためには「業務の合理化」が最も多く、次いで「超過勤務を減らす職場全体の雰囲気づくり」、「個々の職員の心がけ」の順となりました。また、その他として「人員が少ないため、業務量が増えて超過勤務につながっている」等の意見がありました。

■自由記載について

- そもそも、スタッフの人数自体が少なく年休を取得できる状況でない。
- スタッフを増やす。スタッフが少なすぎて1人当たりの業務量が多すぎる結果、時間外となる。
- つがる総合病院6階東病棟で導入しているパートナーシップを看護部で導入してほしい。必ず時間外勤務は減ります。
- 産休時の代替職員の補充。
- 代替職員がいないので、休暇を取得できない。
- 育児休業を取得することは賛成ですが、その間は臨時職員の採用やパートの人材等を確保してほしい。年休も取りづらいです。
- 薬を取りに行く、検査を提出に行くなどエアーシューターをもっと活用できるはず。
- 普段から頑張っているのであれば、本当に心身ともきつい時は休むべきである。
- 臨時職員でも育児休暇を使えるようにしてほしい。
- 職場復帰時に業務、勤務内容の配慮をしてほしい。
- 院内保育所、託児所の整備。
- 人員を増員するだけが、解決ではない。いかに人、モノ、時間を有効に使うかが必要。タイムマネジメントできるかが重要になる。

・・・など

6 課題解決に向けた取り組み

各種統計データや職員意識調査などを通じて明らかになった現状等を踏まえ、当広域連合において女性職員の活躍推進に向けて、具体的な取組目標を設定します。

取組目標①：女性職員の活躍支援に向けた取り組み

○ 女性職員の能力向上と活躍に向けた取り組み

①人材育成機会の充実

女性職員が、これまで経験していない業務を担当することが、キャリアアップに当たって重要であることから、女性職員が従事する業務の拡大に努めます。また、多様な経験を積むために連合内での人事交流を進めていきます。

②業務上有益な資格取得の推進

職員個々の能力の向上を図り、より高度で質の高い医療を提供するとともに、地域医療を担う拠点病院としての役割を適切に果たすため、業務上有益な資格の取得を支援します。

③配置・職務内容見直し

仕事に対する意欲向上ややりがいを実感できるように、本人の資質や意向を考慮しながら配置や職務内容等の見直しを行います。

○ 女性管理職への登用推進に向けた取り組み

①女性職員の積極的登用

能力・実績に基づき、女性職員を積極的に上位職への登用を推進します。

②ロールモデル（手本となる職員）となる人材の育成

管理職員へのステップとなる主任等への積極的な登用等により、ロールモデルとなる人材を育成します。

③育児中の職員等に配慮した登用方法等の検討

男性女性を問わず、育児休業等により業務から長期間離れた場合であっても、復職後の人事評価を勘案し、登用に際して十分配慮します。

また、勤務時間に制限が生じる職員については、業務の状況を踏まえ、勤務を継続できるよう配慮します。

④管理職員の意識改革

女性職員が活躍できる職場を作るためには、男女双方の職員の働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠です。そのためにまず管理職員の意識を変え、同僚又は部下である女性が意欲を持てるよう支援するマネジメントについて学ぶ機会(研修等)を設けます。

⑤家事・育児を積極的に行う男性ロールモデルの紹介

女性が仕事で能力を発揮しながら家庭生活との両立を実現するためには、男性の家庭生活への参画の促進が不可欠であることから、育児休業を取得した男性職員や、家庭生活に積極的に関わる男性職員を紹介し、家事・育児への参画の推進の雰囲気醸成を図ります。

取組目標②：仕事と家庭の両立支援に向けた取り組み

○ワーク・ライフ・バランスの推進

時間外勤務の縮減や年次有給休暇の取得率の向上のための意識啓発等を進め、各部署において休暇を取得しやすい職場を実現するために、上司・同僚の理解が必要不可欠であり、職場全体での環境改善を進めることが必要です。また、男女を通じた総労働時間の縮減を図るとともに、柔軟な働き方を可能にする勤務形態の検討や子育てや家族の介護を支援する制度の周知徹底を進め、全職員がより一層働きやすい職場づくりに努めます。

①早出遅出勤務及び時差出勤制度の積極的活用

早出遅出勤務（※1）や時差出勤制度（※2）など、各種制度の周知や見直しに努め、あわせて育児や介護といった職員のさまざまな状況に対応した働き方の選択肢の拡充に向けて積極的に取り組んでいきます。

（※1）早出遅出勤務： 小学校入学前の子を養育する職員又は要介護者を介護する職員がその養育又は介護のため、1日の勤務時間を変更することなく、始業・終業時刻を変更して勤務できる制度

（※2）時差出勤制度： 職員の健康保持及び時間外勤務を抑制するため、1日の勤務時間を変更することなく、始業・終業時刻を変更して勤務できる制度

②休暇制度の見直し

男性職員による育児に関する休暇の取得が進まない背景には、休暇の取得要件がニーズに合わない場合等が考えられることから、国や他自治体の事例等を参考に、男性職員を含む全職員が取得しやすい休暇制度となるよう、随時見直しを図っていきます。

③超過勤務の縮減

超過勤務の縮減は労働者の意識、意欲の向上や職場の活性化につながり、生産性の向上にも寄与するものであることから、職員が十分な能力を発揮できるよう、男女を通じて超過勤務を縮減し、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行う取り組みを検討します。

○男性職員の育児参加の推進

男性の育児参加を促進するため、男性職員が育児休業を取得しやすい職場環境を目指し、職場における意識改革を促すとともに、子を養育している男性職員自身が育児参加への意識を高めるような啓発活動を進めます。また、育児参加のための休暇（配偶者出産休暇、育児参加のための休暇）の制度の周知を進めます。

○育児休業中の職員への情報提供

育児休業中の職員に対し、業務に関連する諸制度の動向や業務状況などの情報を随時提供し、職場復帰に支障のないような支援を検討します。

取組目標③：職場環境の整備

○ハラスメント対策の着実な推進

セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントは男女を問わず、職員の活躍を阻害する大きな支障になります。ハラスメントのない働きやすい職場環境の整備のため、相談窓口を検討するほか、必要に応じた対策の検討を行います。

○業務効率化に向けた取り組み

タイムマネジメントなどの研修の実施を検討するほか、効率的な業務運営を管理的職員の人事評価に反映させるなど、業務効率化に資する取り組みを推進します。

7 数値目標

本計画においては、諸課題を踏まえ、以下のとおり数値目標を設定し、計画の進捗を検証しながら取り組みを進めます。

①配偶者出産休暇の取得率及び一人当たりの取得日数

・取得率	<u>平成33年度 100%</u>	(平成27年度実績 0%)
・取得日数	<u>〃 3日</u>	(〃 0日)
※対象職員8名のうち取得者0名		

②男性職員の育児参加のための休暇

・取得率	<u>平成33年度 100%</u>	(平成27年度実績 0%)
・取得日数	<u>〃 5日</u>	(〃 0日)

③男性職員の育児休業取得率

・取得率	<u>平成33年度 30%</u>	(平成27年度実績 12.5%)
------	-------------------	------------------

④年次有給休暇の一人当たりの年間平均取得日数

・取得日数	<u>平成33年度 10日以上</u>	(平成27年度実績 8.4日)
-------	---------------------	-----------------

8 取組状況の検証・公表

(1) 取組状況や実績の公表

本計画において設定した数値目標や、本計画に掲載した調査項目については、毎年度、調査・集計をし、数値目標の達成状況等を検証するとともに、ホームページ等で公表します。

(2) 計画の見直し等

本計画は、女性活躍推進法の施行期間（10年間）の前期計画と位置付けているため、前期計画の終了年度には、後期計画を策定するとともに、計画期間中においても、国の施策の動向や社会情勢の変化などを踏まえ、必要に応じ見直しを検討します。