

香取市東庄町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3月31日
香取市東庄町病院組合長

香取市東庄町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（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、香取市東庄町病院組合長が策定する特定事業主行動計画である。

1. 計画期間

本計画の計画期間は、平成28年4月1日から平成33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、女性活躍推進委員会を設置し、その庶務を事務局総務課が行い、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. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

●女性職員の活躍に関する状況把握、課題分析

法第15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、本組合において、それぞれの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。

（1）採用の女性割合

（単位：人、％）

区分	正職員						臨時職員等						合計					
	男	構成比	女	構成比	計	構成比	男	構成比	女	構成比	計	構成比	男	構成比	女	構成比	計	構成比
平成25年度	4	50.0	4	50.0	8	100.0	2	15.4	11	84.6	13	100.0	6	28.6	15	71.4	21	100.0
平成26年度	5	41.7	7	58.3	12	100.0	2	28.6	5	71.4	7	100.0	7	36.8	12	63.2	19	100.0
平成27年度	5	50.0	5	50.0	10	100.0	0	0.0	4	100.0	4	100.0	5	35.7	9	64.3	14	100.0

（分析）

直近3年間の平均を見ると、女性職員の採用割合は66.7%となっている。職種別では、女性看護師（准看護師を含む。）が多く次いで、事務員となっている。

(2) 継続勤務年数の割合

(単位：人、%)

区分		平成25年度					平成26年度				
		職員数		勤務継続年数		離職率	職員数		勤務継続年数		離職率
		4.1	3.31	年	月		4.1	3.31	年	月	
全職員	男	59	53	13	2	10.2	57	54	13	9	5.3
	女	136	131	17	11	3.7	138	129	17	10	6.5
	計	195	184	16	6	5.6	195	183	16	8	6.2

(分析)

直近2年間を見ると、女性職員の離職率が2.8%増となっている。これは、女性看護師の退職者が平成25年度3人から平成26年度には8人となった。特に、中堅、若年の看護師の離職が増えている。

(3) 職員一人当たり各月ごとの超過勤務時間（平成26年度）

(単位：時間、人)

区分	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
全職員の超過勤務時間	1,251	1,340	1,104	1,290	915	1,149	1,209	979	1,279	1,285	1,077	1,198	14,076
職員数	177	177	177	178	178	178	178	178	178	178	178	178	2,133
職員一人当たり超過勤務時間	7.1	7.6	6.2	7.2	5.1	6.5	6.8	5.5	7.2	7.2	6.1	6.7	6.6

※管理職は除く。

(分析)

医療技術員の超過勤務時間が特に多く、全体の超過勤務時間数の56.1%を占めている。

年間360時間を超える超過勤務を行った職員が、平成25年度は21人、平成26年度は12人、平成27年度（12月実績までで300時間超）は10人である。

(4) 管理的地位にある職員に占める女性割合

(単位：%)

年度			平成25年度		平成26年度		平成27年度	
管理職	男	構成比	5人	31.2	9人	40.9	10人	45.5
	女	構成比	11人	68.8	13人	59.1	12人	54.5
	計	構成比	16人	100.0	22人	100.0	22人	100.0

※ 管理的地位にある職員とは、病院長、副院長、部長、医局長、事務長、次長、課長、科長、看護部長、副看護部長、看護師長、教務長、教務主任

(分析)

平成26年度に男性の管理職が増えたのは、部長に昇格した者3人、科長に昇格した者1人である。女性は、科長に2人昇格している。平成27年度は、男性1人が科長に昇格している。女性1人の減は、退職に伴う減で、管理職への昇格がなかったため。

(5) 各役職段階に占める女性職員の割合

(単位：人、%)

区分	平成25年度				平成26年度				平成27年度			
	男		女		男		女		男		女	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
事務員	3	60.0	2	40.0	4	80.0	1	20.0	4	66.7	2	33.3
労務員	1	100.0		0.0	1	100.0		0.0	1	100.0		0.0
医師・歯科医師	9	100.0		0.0	7	100.0		0.0	8	100.0		0.0
医療技術員	6	60.0	4	40.0	11	64.7	6	35.3	10	58.8	7	41.2
看護師		0.0	19	100.0		0.0	19	100.0		0.0	18	100.0
教員		0.0	1	100.0		0.0	2	100.0		0.0	2	100.0
全体	19	42.2	26	57.8	23	45.1	28	54.9	23	44.2	29	55.8

※「各役職段階」とは、係長級（困難な業務を分掌する主任等を含む。）以上のものをいう。

(分析)

各役職段階に占める女性職員の割合は、全体で見るとその構成比は男性職員よりも高い。これは、看護師の役職の全てが女性職員であるためである。医療技術員についても、4人→6人→7人と増加している。

(6) 男女別の育休取得率・平均取得期間

区分		平成26年	平成27年
女性	出産者数	4人	4人
	育休取得者	4人	3人
	取得期間	1,216日	927日
	育休取得率	100.0%	75.0%
	平均取得期間	304日	309日
男性	出産者数	2人	2人
	育休取得者	0人	0人
	取得期間	0日	0日
	育休取得率	0.0%	0.0%
	平均取得期間	0日	0日

(分析)

男性職員では、平成24年に育児休業を取得した実績があるが、それ以降はない。

(7) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率・平均取得日数

区分	該当者	取得者	取得率	平均取得日数
平成26年	2人	1人	50.0%	2.00日
平成27年	2人	1人	50.0%	0.50日

(分析)

男性職員の配偶者出産休暇の取得はあるが、育児参加のための休暇の取得は低い。

上記の分析を行った結果、超過勤務時間と関連する年次休暇についても併せて調査・分析を行う必要があると判断し、その結果は以下のとおりであった。

(8) 年次休暇の取得率

(単位：人、日、%)

区分	平成25年度			平成26年度			比較 ②-①
	取得日数	平均取得日数 ①	取得率	取得日数	平均取得日数 ②	取得率	
全職員	1,473.0	7.5	17.6	1,705.2	8.7	22.5	1.2

(分析)

平成25年度と平成26年度を比較すると、全体では、1.2 日年次休暇取日数は増加しているが、医師、医療技術員及び事務員は減少している。

●女性職員の活躍の推進に向けた目標

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。

なお、この目標は、本組合において、それぞれの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結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

I 平成32年度までに、職員の年次休暇の平均取得日を、平成26年度の実績(8.7日)より15%以上引き上げ、10日以上にする。

II 平成32年度までに、時間外労働の限度に関する基準1年間360時間を超える超過勤務者を50%以上削減する。

III 平成32年度までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得日数を5日以上にする。

4. 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

3. で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を平成28年度から実施する。

なお、この取組は、本組合において、それぞれの女性職員の職業生活における状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

I の実現のために・・・

計画的な年次休暇の取得

職員の仕事と生活の調和を図るため、週休日や祝日等に年次休暇を合わせた連続休暇や子どもの学校行事等における休暇が計画的に取得できるよう休暇計画表を作成します。

協力応援体制の構築

安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を構築します。

II の実現のために・・・

深夜勤務及び時間外勤務制限等

小学校の就学始期に達するまでの子どもがいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限や、3歳未満の子どもがいる職員の時間外勤務の免除について可能な限り配慮します。

※職員の勤務時間、休暇等に関する条例第10条の2（育児又は介護を行う職員の時間外勤務及び深夜勤務の制限）

任命権者は、3歳に満たない子のある職員が、組合長が規則で定めるところにより、当該子を養育するために請求した場合には、当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、正規の勤務時間以外の時間における勤務をさせてはならない。（時間外勤務）

2 任命権者は、小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が、組合長が規則で定めるところにより、当該子を養育するために請求した場合には、当該請求した職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、深夜（午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。）における勤務をさせてはならない。（深夜勤務）

3 任命権者は、小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が、組合長が規則で定めるところにより、当該子を養育するために請求した場合には、当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、1月について24時間、1年について150時間を超えて、休日勤務をさせてはならない。（休日勤務）

4 任命権者は、要介護者のある職員が、組合長が規則で定めるところにより、当該要介護者を介護するために請求した場合には、当該請求した職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、深夜（午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。）における勤務をさせてはならない。

5 任命権者は、要介護者のある職員が、組合長が規則で定めるところにより、当該要介護者を介護するために請求した場合には、当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、1月について24時間、1年について150時間を超えて、休日勤務をさせてはならない。

定時退庁日の実施

管理職員が職員に早めの退庁を呼びかけるとともに、自ら率先して退庁するなど、職員が定時に退庁しやすい環境づくりを推進します。

時間外勤務の縮減のための意識啓発等

部署ごとの時間外勤務の状況を把握して管理職員に報告し、時間外勤務に関する管理職員の認識を高めます。

Ⅲの実現のために・・・

子どもの生まれる職員の休暇等の取得促進

- ① 子どもの生まれる職員に対して、特別休暇（妻の出産補助及び育児参加）や年次休暇の取得を促進します。
- ② 男性に対する育児休業等の制度周知を図り、その取得を促進します。

※職員の勤務時間、休暇等に関する規則第9条（特別休暇）

- (12) 職員の妻（届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）の出産 出産当日から2週間以内において**3日の範囲内**で必要と認める期間
- (13) 職員の妻が出産する場合において、その出産の予定日の8週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）前の日から出産の日後8週間を経過する日までの期間にある場合において、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子（妻の子を含む。）を養育する職員が、これらの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められるとき 当該期間内における**5日の範囲内**の期間
- (15) 中学校就学前の始期に達するまでの子（妻の子を含む。）を養育する職員が、その子の看護（負傷し、又は疾病にかかったその子の世話を行うことをいう。）、健康診査若しくは予防接種のため勤務しないことが相当であると認められる場合又はその子が在籍する保育所、幼稚園、小学校、特別支援学校等が実施する行事に参加する場合 **一の年度において7日**（中学校就学の始期に達するまでの子を2人以上養育する場合にあっては、10日）の範囲内の期間

育児休業に伴う臨時的任用職員等の活用

職員が育児休業を取得しやすい職場環境づくりに資するため、育児休業中の職員の業務が円滑に遂行されるよう、臨時的任用職員を配置します。