

女性活躍推進法に基づく
特定事業主行動計画

平成28年4月

西知多医療厚生組合

目 次

計画について

- 1 計画の位置づけ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- 2 計画期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- 3 計画の推進体制・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

現状分析・数値目標

- 1 状況把握・課題分析・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- 2 数値目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3

行動計画

- 1 女性職員の採用拡大に向けた取組・・・・・・・・・・・・ 3
- 2 女性が活躍できる職場づくりに向けた取組・・・・・・・・ 4
- 3 勤務環境・ワークライフバランスの推進に向けた取組・・・・ 4

計画について

1 計画の位置づけ

女性が、職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が制定されました。こうしたことから西知多医療厚生組合において、積極的に女性の活躍を推進するため、行動計画を策定するものです。

2 計画期間

平成28年4月1日～平成33年3月31日までの5年間

3 計画の推進体制

この計画を効果的に推進するため、毎年、行動計画の進行状況や数値目標の達成状況の点検を行うとともに、その実施状況を年1回公表します。

現状分析・数値目標

1 状況把握・課題分析

女性職員の活躍に関する次の7項目について現状を把握し、課題を分析しました。

(1) 女性職員の採用割合

女性職員の採用割合は70%を超え、男性職員の2倍以上となっており、病院事業において女性看護職員等の採用が多いことによるものと考えられます。

(2) 継続勤務年数の男女差

継続勤務年数の男女差では、男性（12.4年）が女性（10.1年）に比べて長くなっていますが、大きな差とはなっていません。

(3) 超過勤務の状況

超過勤務の状況では、西知多総合病院の開院に関連した業務が多かった4月、5月の超過勤務時間数が目立っていますが、年間を通じても超過勤務時間数が多くなっていますので、超過勤務時間の縮減を図る必要があります。

(4) 管理職（主幹職級以上）の女性割合

管理職の女性割合については、部署及び施設の業務内容が違うため偏りがあり

ますが、組合全体でみると男性の管理職（54％）、女性の管理職（46％）で、女性の管理職の割合が比較的高くなっています。

(5) 各役職段階の職員の女性割合

各役職段階の職員の女性割合については、部署及び施設の業務内容が違うため偏りがありますが、組合全体でみると主幹職級の階層において、女性職員の割合（67.5％）が目立って高くなっています。

(6) 男女別の育休取得率・平均取得期間

男女別の育休取得率については、女性では100％取得されていますが、男性は取得者がなく、今後は男性職員の取得に向けた取組が必要となっています。

また、女性の育休平均取得期間は、2.3年となっています。

(7) 男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数

男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数については、取得率は46％、平均取得日数は1.5日となっており、取得率の増加、平均取得日数の延長に取り組む必要があります。

2 数値目標

女性職員の活躍を推進するため、次の目標を設定します。

(1) 女性職員の採用・登用

ア 女性職員の採用割合

平成32年度...72.0％を目指します。（平成27年度...70.4％）

イ 管理職（主幹職級）以上の女性割合

平成32年度...48.0％を目指します。（平成27年度...46.0％）

(2) 男性職員の育児休業取得率

平成32年度...10.0％を目指します。（平成27年度...0％）

(3) 配偶者出産休暇

平成32年度...60.0％を目指します。（平成27年度...46.0％）

行動計画

1 女性職員の採用拡大に向けた取組

(1) 出産、育児、介護等を理由として退職した女性の再度の活躍を支援するため、

カムバック研修などを開催し、経験者を積極的に受け入れます。

- (2) 職員採用において、育児制度や福利厚生制度等の情報を積極的に発信することで、女性が働きやすく、活躍しやすい職場であることをアピールします。

2 女性が活躍できる職場づくりに向けた取組

- (1) 女性職員が、自身の職業的成長の視点からキャリアデザインすることを意識できるよう、キャリアデザイン研修を実施します。
- (2) 人事考課等の評価を考慮のうえ、創造性と改革意欲のある女性職員の登用を積極的に行います。
- (3) 計画的な人事管理を行い、育児等で時間的な制約がある中でも多様な職務経験を積むことができるよう配慮します。
- (4) 育児休業制度等を利用することが、昇任や昇格に影響を及ぼさないことを周知徹底し、制度の利用を躊躇しないように支援します。

3 勤務環境・ワークライフバランスの推進に向けた取組

- (1) 子どもの出生に伴う父親の特別休暇（配偶者出産休暇）、妻の産後等の期間中に伴う父親の特別休暇（育児参加休暇）について周知し、取得の促進を図ります。
- (2) 育児休業ガイド、男性向け育児休業ガイドを配布し、育児休業の取得手続、特別休暇の種類や出産費用の給付などの諸制度について周知します。
- (3) ノー残業デーの設定、事務の効率化の推進、超過勤務の縮減のための意識啓発等を行い、超過勤務の縮減に努めます。
- (4) 職員の心身の健康増進、家庭生活における諸事に参加する環境を醸成するため、各職場において年間の年次有給休暇取得目標を設定するなど、計画的に休暇が取得できるよう取り組みます。
- (5) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組として、全体研修等において、女性の活躍推進やワークライフバランスの推進に向けた意識啓発や研修を実施します。
- (6) 妻が出産を控えた職員に対して、育児休業が取得しやすい職場環境となるように努めるとともに、特別休暇取得計画表の配布など、配偶者出産休暇（2日間）、育児参加休暇（5日間）の積極的な取得を奨励します。