

# 女性活躍推進のための青森県病院局特定事業主行動計画

平成28年4月1日策定  
青森県病院局

## 1 目的

この計画は、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、地方公務員法の平等取扱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策定します。

## 2 計画期間

平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間

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）は、平成28年度から平成37年度までの10年間の時限法ですが、ここでは、その前半の期間である平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間を計画期間としています。

前期5年は、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、前期の取組の効果を踏まえ、必要な見直しを行った上で、目標達成に必要な取組を行います。

## 3 男女を通じた働き方改革への取組に向けて

病院局の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、その個性と能力を十分に発揮していくことは、政策医療を担う拠点病院として、県民により高度で質の高い医療を提供していくために重要なことです。

病院局の人材を効果的に活用していくため、病院事業管理者をはじめ、各部署の長が先頭に立って、職員が働きやすい職場環境を整えながら、女性職員を積極的に登用するなど、女性活躍の取組を強力に進めていきます。

## 4 計画の推進

### （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：病院局職員

②主体となる職員

- ・各部署の長（部署内の取組を強力に推進する。）
- ・経営企画室人事担当者（計画の推進、進捗管理を行う。）
- ・各病院総務担当者（服務制度の周知及び活用の推進を行う。）
- ・全職員

### （2）病院事業管理者の役割

病院事業管理者は、計画の実施状況を各年度ごとに点検し、必要に応じ、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把握した項目について、中央病院ホームページ等により公表します。

## 5 状況把握・課題分析

### (1) 採用

#### 【現状】

職員の採用は選考試験によるものが中心であり、年によって変化はあるものの、各年の採用した職員に占める女性職員の割合（常勤職員）は概ね50%を超え、採用試験の受験者の総数に占める女性割合は80%に達しています。また、職員に占める女性の割合は約70%となっており、高い水準となっています。

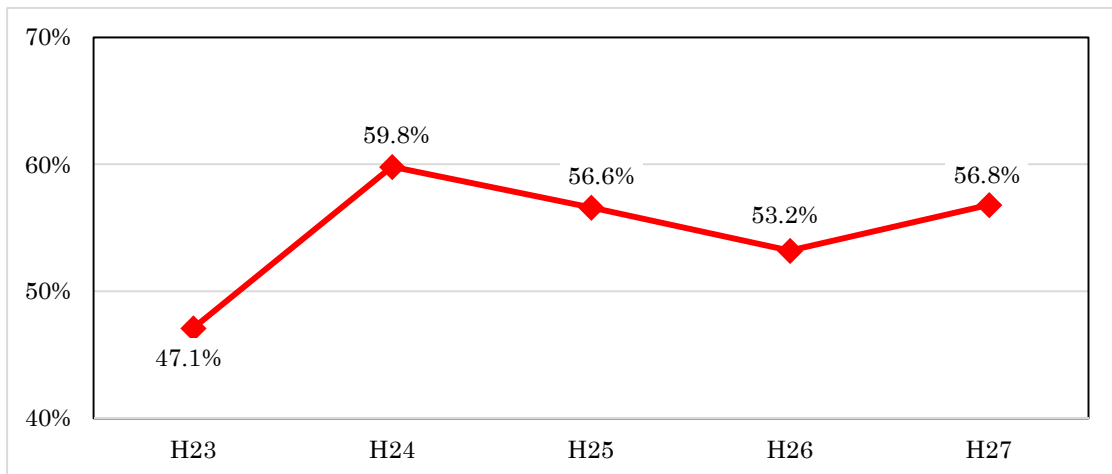
なお、臨時職員及び非常勤職員の女性の採用者の割合は、89.0%となっています。

#### 【課題】

常勤職員について、女性職員の割合が全体として過半を超えていることから、男性職員の割合とのバランスを考慮しつつ、職員に占める女性職員の割合を高い水準で維持するための取組が求められます。

### ①採用した職員に占める女性職員の割合

#### (1) 常勤職員

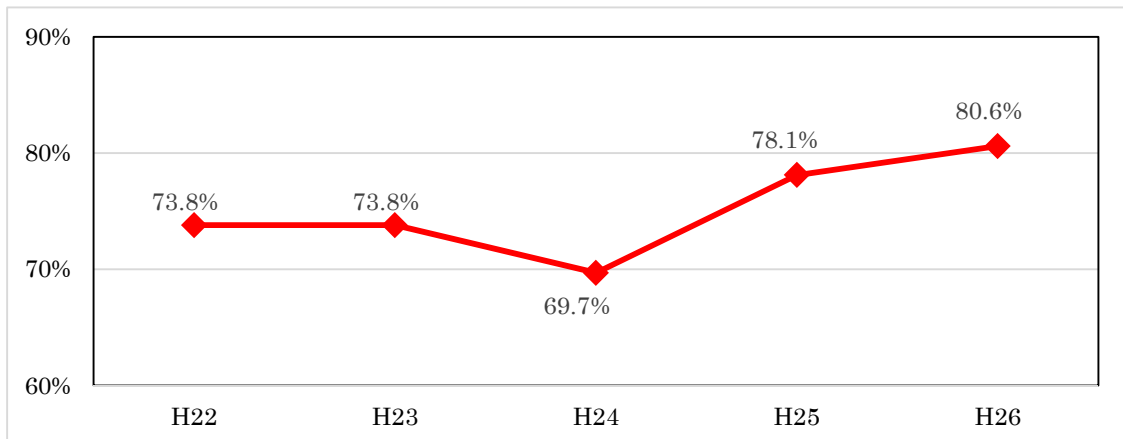


※各年度採用者に占める割合（平成27年度は平成27年12月末時点）

#### (2) 臨時職員及び非常勤職員

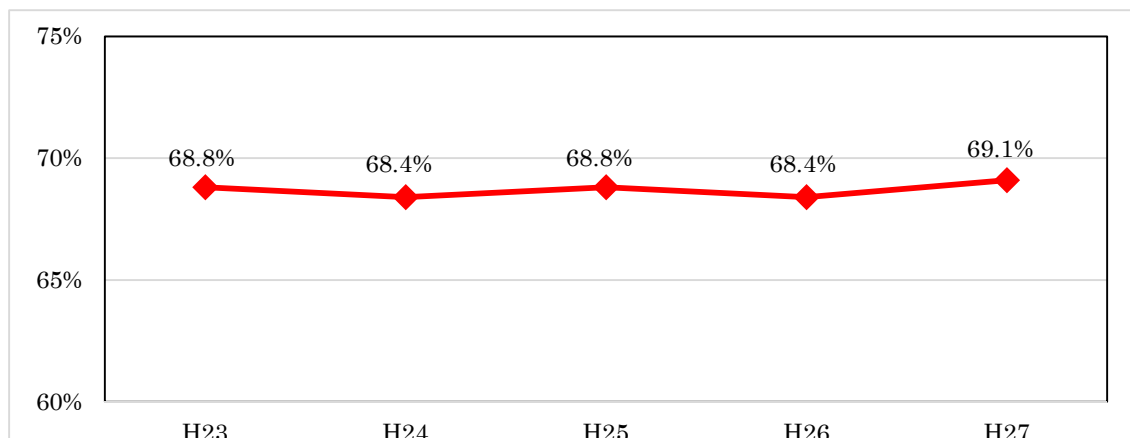
女性職員割合（H27.4.1時点）	89.0%
-------------------	-------

### ②採用試験の受験者の総数に占める女性の割合



※各年度に実施した選考試験における実績（翌年度に採用）

### ③職員に占める女性職員の割合



※各年度4月1日時点

## (2) 勤続年数

### 【現状】

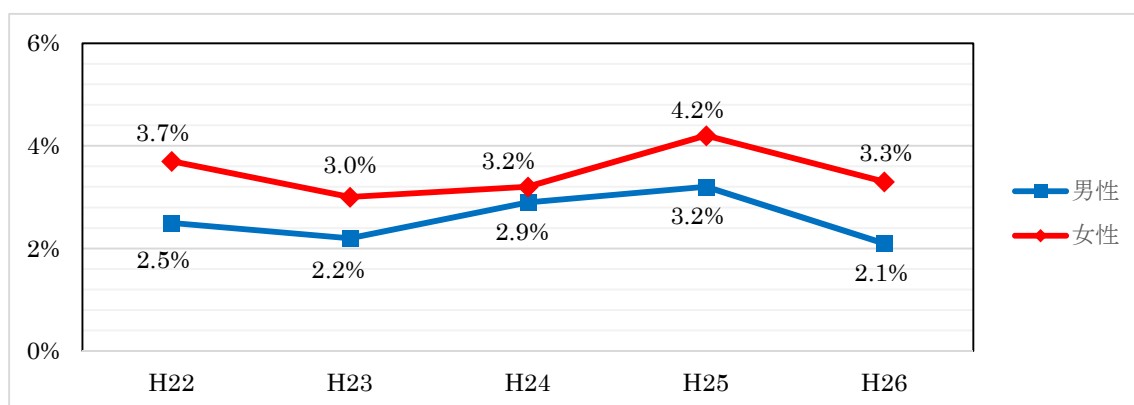
離職率は、女性職員より男性職員がやや高い傾向にあります。直近の年度の10年度前及びその前後の年度に採用した職員の男女別の継続任用割合は、男性女性とも年々高くなってきており、特に男性職員については継続任用割合が上昇しており、女性職員との差が小さくなってきています。

育児休業については、女性職員の取得率が高い一方で、男性職員は、平成22年度から平成26年度までの5年間の利用者が1名と少なく、取得期間も2か月程度と短い状況です。なお、男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加休暇の取得については、取得率が30～60%程度と年度によって大きく変動しています。

### 【課題】

男性と女性が仕事と家庭生活を両立していくために、男性職員が配偶者出産休暇、育児参加休暇、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。また、これらの制度を利用しやすくするため、周囲の職員の意識改革や職場風土改革が求められます。さらに、職員の育児や介護等、様々な事情に配慮した多様な働き方の制度の検討や実施が必要となります。

## ①男女の離職率の差違



※各年度における離職率

※離職率=退職者数/総職員数(任期の定めのない職員に限る。)

②直近の年度の10年度前及びその前後の年度に採用した職員の男女別の継続任用割合

採用年度	男性継続割合	女性継続割合	男女差
H17	26.7%	60.7%	34.0%
H18	31.8%	64.0%	32.2%
H19	45.9%	66.2%	20.3%

※平成27年4月1日時点での継続任用者の割合

③男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

(1)常勤職員

年度	男 性			女 性		
	利用者数	取得率	平均取得期間	利用者数	取得率	平均取得期間
H22	0人	0.0%	—	64人	97.6%	13.6月
H23	0人	0.0%	—	61人	100.0%	14.3月
H24	0人	0.0%	—	63人	97.4%	14.2月
H25	0人	0.0%	—	70人	100.0%	13.4月
H26	1人	3.7%	1.9月	83人	98.0%	13.7月

※取得率＝各年度に利用した者／各年度に新たに利用可能となった者

※1か月を30日として換算

(2)臨時職員及び非常勤職員

年度	男 性			女 性		
	利用者数	取得率	平均取得期間	利用者数	取得率	平均取得期間
H26	無	—	—	無	—	—

④ 男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数

年度	取得者数	取得率	平均取得期間
H22	6人	26.1%	5.5日
H23	7人	63.6%	5.7日
H24	7人	38.9%	3.7日
H25	11人	57.9%	2.8日
H26	12人	44.4%	4.5日

(3)勤務時間

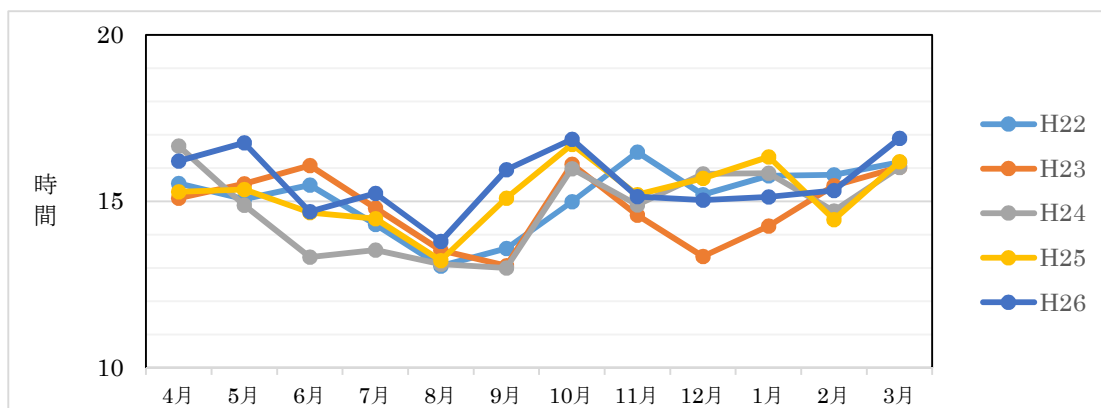
【現状】

職員一人当たりの各月ごとの平均時間外勤務時間は、概ね13～17時間となっています。年平均では約15時間程度となっており、大きな変動はありません。また、年次休暇取得日数は約8日、年次休暇取得率は23.5%となっています。

【課題】

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。効率的な業務運営とし、時間外勤務の縮減を進めるとともに、年次休暇を取得しやすい組織としていくことが必要です。また、勤務時間の柔軟性を高める取組が求められます。

① 職員一人当たりの各月ごとの平均時間外勤務時間



【各年度内訳】

(単位：時間)

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	年平均
H22	15.5	15.1	15.5	14.3	13.1	13.6	15.0	16.5	15.2	15.8	15.8	16.2	15.1
H23	15.1	15.5	16.1	14.8	13.5	13.1	16.1	14.6	13.3	14.3	15.5	16.0	14.8
H24	16.7	14.9	13.3	13.5	13.1	13.0	16.0	14.9	15.8	15.8	14.7	16.0	14.8
H25	15.3	15.4	14.7	14.5	13.2	15.1	16.7	15.2	15.7	16.3	14.5	16.2	15.2
H26	16.2	16.8	14.7	15.2	13.8	15.9	16.9	15.1	15.0	15.1	15.3	16.9	15.6
月平均	15.8	15.5	14.8	14.5	13.3	14.1	16.1	15.3	15.0	15.5	15.1	16.3	15.1

② 年次休暇の取得率

年度	取得日数	取得率
H22	4.7日	13.9%
H23	4.8日	14.2%
H24	6.1日	16.4%
H25	7.2日	20.4%
H26	8.5日	23.5%

※取得率(消化率)：総取得日数／総付与日数

※各年1月1日～12月31日の実績

(4) 女性管理職

【現状】

平成27年4月1日時点の副参事級以上の女性職員の割合は20.3%であり、管理職に占める女性職員の割合は、概ね一定の水準を維持しています。

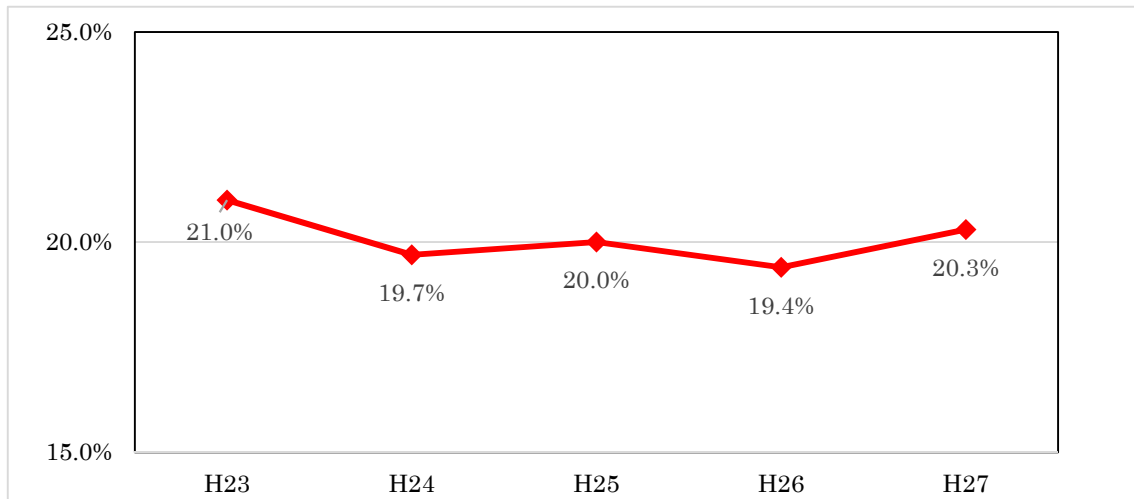
各役職段階に占める女性職員の割合は、主査級は約85%、総括主幹級・主幹級は約45%を占めています。

## 【課題】

職種によっては、管理職の配置が限定されていることから、女性職員が管理職として活躍できる組織体制づくりに関する取組、女性職員のキャリアアップに関する取組等が求められます。

また、仕事と家庭生活の両立に向けた取組も必要です。

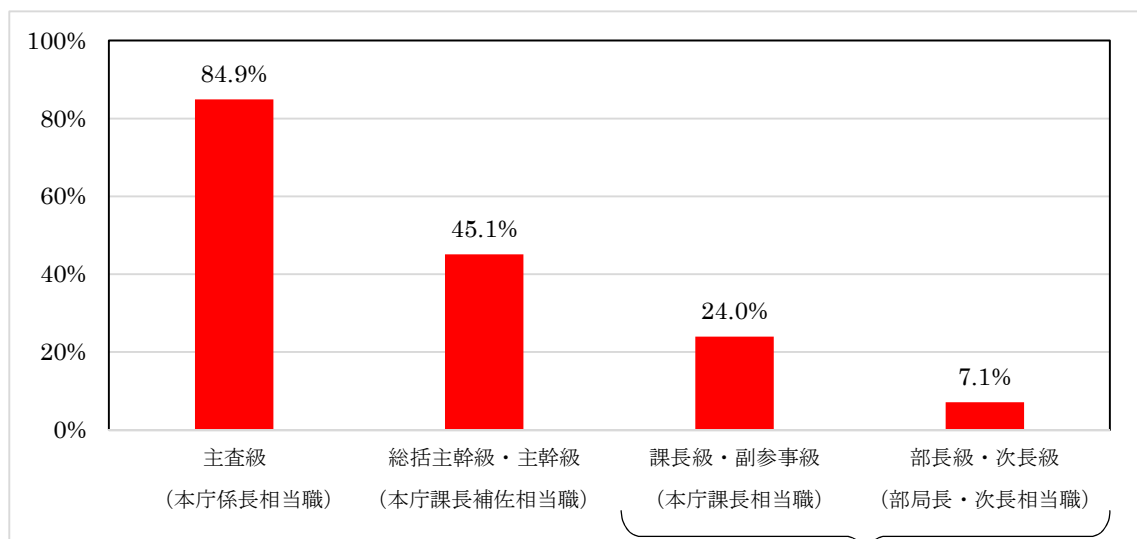
### ① 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合



※各年度 4 月 1 日時点

※副参事級以上の場合

### ② 各役職段階に占める女性職員の割合



※平成 27 年 4 月 1 日時点

※ ( ) は「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況調査 (内閣府)」での把握区分

20.3%

## 6 具体的な取組内容

### (1) 各段階の課題に応じた取組

#### (ア) 採用

##### ① 女性採用比率の向上に向けた取組

###### (1) 職員採用試験における女性受験者の増加に向けた対策

女性の採用者数を増やすためには、女性受験者を増加させる必要があることから、県内のほか、Uターン・Iターンが見込まれる首都圏等での求人活動を行います。特に、女性職員が少ない医療技術職種については、大学等が実施する説明会において、女性職員が説明し、女性に対し受験を働きかけるなどの取組を行います。

###### (2) 女性が受験しやすい体制づくり

女性職員が、選考過程に多く携わることができるよう、女性の面接員等を増やしていきます。

##### ② 女性採用比率に係る目標

**女性採用比率を58%以上にします。**

#### (イ) 配置・育成・教育訓練

##### ○ 女性職員の能力向上に向けた取組

###### (1) 配置や職務内容見直し

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、男女の配置バランスを考慮した職員配置を行います。

###### (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、県民により高度で質の高い医療を提供するとともに、政策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推進します。

###### (3) 管理監督者としての人材育成機会の充実

管理職員へのステップとして、看護部門においては主幹級又は主査級の女性職員を副看護師長に積極的に登用するなどの取組を行います。

#### (ウ) 昇任

##### ○ 女性管理職割合の向上に向けた取組

###### (1) 女性職員の役付職員への積極的登用

能力・実績に基づき、女性職員を積極的に役付職員に登用します。

###### (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副看護長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。
- ・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。長時間勤務や成果のみが評価され、時間当たりの生産性が無視されるような職場にならないために、管理職員の意識を変え、同僚又は部下である女性が、昇任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提示

女性が仕事と家庭生活の両立するためには、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の醸成を図ります。

### ② 女性管理職割合の向上に係る目標

**副参事級以上に占める女性の割合を、平成33年4月1日までに21%以上にします。**

## (2) 職業生活と家庭生活の両立に関する取組の更なる推進

### (ア) 男女を通じた長時間労働の是正など働き方改革

#### ○ ワーク・ライフ・バランスの推進、時間外勤務の縮減に向けた取組

##### (1) 時間外勤務の縮減

次世代育成支援対策推進法に基づき策定している青森県特定事業主行動計画（以下「次世代育成支援対策推進法行動計画」という。）4（9）「時間外勤務及び休日勤務を縮減するために」の実施により、時間外勤務の縮減を図ります。

##### (2) 休暇等取得の促進

###### ・ 子どもの出産時に父親となる職員の連続休暇の取得の促進

次世代育成支援対策推進法行動計画4（4）「子どもの出生時に父親となる職員が休暇を取得しやすい環境をつくるために」の実施により、男性職員の休暇取得の促進を図ります。

###### ・ 男性職員の育児休業の取得の促進

次世代育成支援対策推進法行動計画4（5）「育児休業を取得しやすい環境をつくるために」の実施により、男性職員の育児休業の取得の推進を図ります。

###### ・ 各種休暇取得の促進

次世代育成支援対策推進法行動計画4（8）「年次休暇の取得を推進するために」の実施により、年次休暇取得の推進を図ります。

##### (3) 効率的な業務運営の構築

次世代育成支援対策推進法行動計画4（9）「時間外勤務及び休日勤務を縮減するために」の実施により、効率的な業務運営の構築を図ります。

##### (4) フレックスタイム制等の導入の検討

家事・育児等を行いながら、仕事と家庭生活を両立するためには、業務の効率化に加え、勤務時間を柔軟にする取組が必要であることから、フレックスタイム制等の導入について検討を行います。



**(イ) 両立支援制度の導入と制度の利用や復職がしやすい雰囲気づくり及び男性職員の家庭生活への参画の促進**

**○ 女性が長く働き続けられる職場づくりに向けた取組**

(1) 休暇等取得の促進

6 (2) (ア) (2) 「休暇等取得の推進」を実施します。

(2) 育児休業中の職員への情報提供の検討

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の進行状況など、タイムリーな業務情報を電子データ等で提供する等、職場復帰に支障のないような支援を検討します。

(3) 固定的な性別役割分担意識の改革

女性の従事業務の拡大を進めていくほか、6 (1) (ウ) (1) 「女性職員の役付職員への積極的登用」、6 (1) (ウ) (2) 「ロールモデルとなる人材の育成」、6 (1) (ウ) (4) 「管理職員の意識改革」及び6 (1) (ウ) (5) 「家事・育児を積極的に行う男性ロールモデルの提示」の取組を通じて、固定的な性別役割分担意識の改革を進めます。

(4) 男女を通じた長時間労働の是正など働き方改革

6 (2) (ア) 「男女を通じた長時間労働の是正など働き方改革」を実施します。

(5) 院内保育所の運営の充実

育児中の職員が安心して勤務できるよう、院内保育所の入所児の拡大を実施するなど、運営の充実を図ります。

**(3) ハラスメントへの対策等**

(1) ハラスメントへの対策

ハラスメント相談窓口において適切に対応するほか、必要に応じた対策の検討を行います。

(2) 固定的な性別役割分担意識の改革

6 (2) (イ) (3) 「固定的な性別役割分担意識の改革」を実施します。