

令和4年度における「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」の実施状況及び女性の職業選択に資する情報の公表について

病院局では、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、「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」を策定しており、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としています。

ついては、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）第19条第6項に基づき、令和4年度における行動計画の実施状況を下記のとおり公表します。

あわせて、同法第21条に基づき、女性の職業選択に資するよう、病院局における女性の職業生活における活躍に関する情報を公表します。

記

I 職業生活における機会の提供に関する実績

※「会計年度任用職員」等の記載がない項目は、常勤職員についての状況です。（「II 職業生活と家庭生活の両立に資する勤務環境の整備に関する実績」も同様です。）

（1）女性採用比率

目標（毎年度）	R元年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5.4.1
58%	63.8%	61.0%	56.3%	66.3%	65.6%

《取組内容》

- ・ 病院局職員の求人のための案内パンフレットに、女性職員を積極的に起用しました。
- ・ 県内において開催された各大学等における医療技術職の就職相談会に積極的に参加し、職員採用試験の受験を促しました。
- ・ 職員採用試験の係員や面接員に女性職員を積極的に起用しました。

（2）採用試験の受験者の女性割合

H30年度	R元年度	R2年度	R3年度	R4年度
73.7%	67.4%	73.9%	77.5%	81.4%

※年度はいずれも試験の実施年度

（3）職員に占める女性職員の割合

	H31.4.1	R2.4.1	R3.4.1	R4.4.1	R5.4.1
常勤職員	69.1%	69.9%	68.8%	69.7%	69.8%
会計年度任用職員	-	90.8%	90.6%	88.5%	87.7%

(4) 管理職に占める女性職員の割合・各段階に占める女性職員の割合

	目標	H31.4.1	R2.4.1	R3.4.1	R4.4.1	R5.4.1
副参事級以上(A+B)に占める女性職員の割合	R8.4.1 21%以上	15.3%	16.9%	16.9%	18.3%	18.9%
本庁部局長・次長相当職(A)	/	7.7%	7.7%	7.1%	7.1%	5.3%
本庁課長相当職(B)		16.9%	19.0%	19.3%	21.1%	23.6%
本庁課長補佐相当職		48.7%	53.9%	54.9%	55.7%	58.4%
本庁係長相当職		84.1%	82.3%	77.7%	76.9%	72.3%

《取組内容》

- ・ 定例人事異動の実施に当たり、基本方針の一つである「女性職員の積極的な登用と従事業務の拡大」に基づき、女性の従事業務の拡大を図りました。また、定例人事異動において、男女の配置バランスを考慮した配置を行いました。
- ・ がん診療連携拠点病院としての機能強化及びがん診療の向上のため、認定看護師等の資格取得に必要な講習、研修等の受講を計画的に行いました。
- ・ 幹部職員や管理・監督の立場となる職員への女性職員の登用を行いました。
- ・ 女性をはじめ、多様な人材を活かすマネジメントについて学ぶ、ダイバーシティマネジメント研修等を含む選択研修（青森県自治研修所実施）について、職員に周知し、管理職員の意識改革やマネジメント能力の向上等の機会を提供しました。

(5) 機会の提供に資する制度の概要

- ・ ハラスメント相談の窓口となる担当課を設置（令和3年度）し、職員に周知しました。
- ・ 「セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントの防止等に関する要綱」に基づき相談員を配置し、職員に周知しました。

(6) 職員の給与の男女の差異

- ・ 別紙「令和4年度 職員の給与の男女の差異の情報公表」のとおり

Ⅱ 職業生活と家庭生活の両立に資する勤務環境の整備に関する実績

(1) 離職率と離職者の年代別構成割合（令和4年度）

	離職率	離職者の年代別構成割合				
		～19歳	20歳～29歳	30歳～39歳	40歳～49歳	50歳～
男性	1.0%	0.0%	38.5%	46.1%	15.4%	0.0%
女性	3.5%	0.0%	36.4%	34.1%	20.4%	9.1%

※離職率は、令和4年4月1日在職者に対する令和4年度中の退職者（定年退職を除く）の割合

(2) 男女別の育児休業取得率と取得期間の分布状況

【育児休業取得率】

目標	取得状況	H30年度	R元年度	R2年度	R3年度	R4年度	
100% (R5.4見直し後)※1	常勤職員	男性	4.8%	3.2%	10.0%	16.7%	16.0%
		女性	100.0%	100.0%	98.0%	100.0%	100.0%
	会計年度任用職員 ※2	男性	-	-	-	-	-
		女性	75.0%	100.0%	66.7%	100.0%	100.0%

※1 令和5年4月見直し前の目標は、男性職員15%、女性職員95%

※2 H29からR元までは非常勤職員

【育児休業の取得期間の分布状況（令和4年度・常勤職員）】

	男性		女性	
	人数	割合	人数	割合
1か月未満	3	75.0%	0	0.0%
1か月以上3か月未満	1	25.0%	0	0.0%
3か月以上6か月未満	0	0.0%	1	1.6%
6か月以上1年未満	0	0.0%	19	30.2%
1年以上	0	0.0%	43	68.2%
計	4	100.0%	63	100.0%

※会計年度任用職員（女性）の育休取得状況

3か月以上6か月未満：16.7%、6か月以上1年未満：83.3%

(3) 男性職員の配偶者出産休暇等の取得率と取得日数の分布状況

取得年度	H30年度	R元年度	R2年度	R3年度	R4年度	R4年度取得日数の分布	
常勤職員	76.2%	45.2%	40.0%	55.6%	64.0%	5日未満	5日以上
						37.5%	62.5%
会計年度任用職員	-	-	-	-	100.0%	5日未満	5日以上
						100%	-

※配偶者出産休暇（3日）、育児参加休暇（5日）の最大8日取得可能

(4) 1人1月当たりの平均超過勤務時間（令和4年度）

18.5時間

(5) 年次有給休暇の平均取得日数（令和4年1月1日～令和4年12月31日）

10.2日

《取組内容》

- ・ 「時間外勤務及び休日勤務の縮減・管理に関する指針」に基づき、時間外勤務等の縮減に努めました。
- ・ 「青森県病院局特定事業主行動計画」や「職員の育児・介護と仕事の両立支援ハンドブック（人事課作成）」により、育児に関する休業、休暇等の制度の周知を図りました。
- ・ 夏季休暇と年次休暇を合わせて取得するなど、計画的かつ積極的な休暇の取得について働きかけました。
- ・ 夏季休暇の取得期間について、3か月間では取得することが困難と認められる部署・職種に限り、特例的に前後1か月ずつ取得期間を延長しました。
- ・ 多様な働き方を尊重し、職員のワーク・ライフ・バランスを推進するため、中央病院では平成30年8月から、つくしが丘病院では平成31年4月から、看護師の2交代制勤務（希望者を対象）を制度として本格導入しました。