

# 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 4 月

高知県・高知市病院企業団

## はじめに

働くことを希望する女性はその希望に応じた働き方を実現できるよう社会全体として取り組んでいくことや、急速な人口減少局面における将来の労働力不足の懸念、さらには人材の多様性の確保に対応するためにも、早急に女性の活躍を推進することが求められています。

このため、平成 27 年 8 月に制定された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、国、地方公共団体、民間企業などが一体となって取り組むこととされています。

共働き世帯の増加や高齢化社会など私たちを取り巻く環境が変化をするなか、次世代育成支援対策推進法に基づく「高知県・高知市病院企業団-次世代育成支援行動計画-」を策定し、全力で公務に当たりながら、しっかりと大切な子どもたちを育てる環境の整備を進めています。

こうした背景を踏まえ、採用や職員の配置・育成・登用、さらには家庭と職場の両立について、女性の活躍に資する取組を率先して行うことにより、男女がともに活躍できる環境づくりを一層推進し、ひいては地域の方々に信頼される医療機関として歩みを進めることを目的として本計画を策定します。

## 1 計画の概要

高知県・高知市病院企業団（以下「企業団」という。）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、策定する特定事業主行動計画です。

### (1) 計画期間

本計画の期間は、平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日までの 5 年間とします。

### (2) 女性職員の活躍の推進に向けた計画の推進体制

企業団では、6 局体制（医療・薬剤・看護・医療技術・栄養・事務）のもと連携して取り組むことにより、女性職員の活躍を推進していきます。

具体的には、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・評価等について各局間で協議を行い、取組の状況や目標値等の進捗状況等も踏まえて、毎年度、計画について必要な見直しを行っていきます。

#### ①計画の策定・見直し

#### ②計画に基づいた取組の展開

- ・職員に対する研修や周知の徹底

#### ③取組状況の把握・公表

- ・取組状況や実績値の把握・毎年度の公表

#### ④改善

- ・現状の課題を分析し、必要があれば次年度以降の取組を見直し

## 2 女性職員の活躍の推進に向けた現状

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）第 2 条に基づき、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いました。

事務：企業職給料表（1）適用職員

技術：企業職給料表（2）～（4）適用職員

### ①新規採用職員の女性割合

	H25（人）		計	割合 %	H26（人）		計	割合 %	H27（人）		計	割合 %
	女	男			女	男			女	男		
事務	1	1	2	50.0	4	1	5	80.0	1	2	3	33.3
技術	69	25	94	73.4	53	29	82	64.6	49	27	76	64.5
計	70	26	96	72.9	57	30	87	65.5	50	29	79	63.3

②管理職の女性割合

	H25 (人)		計	割合 %	H26 (人)		計	割合 %	H27 (人)		計	割合 %
	女	男			女	男			女	男		
事務	1	7	8	12.5	1	7	8	12.5	1	8	9	11.1
技術	4	17	21	19.0	5	18	23	21.7	5	19	24	20.8
計	5	24	29	17.2	6	25	31	19.4	6	27	33	18.2

※高知県及び高知市派遣職員含む。

③各役職段階の職員の女性割合

	H25 (人)		計	割合 %	H26 (人)		計	割合 %	H27 (人)		計	割合 %
	女	男			女	男			女	男		
局長級	2	8	10	20.0	2	10	12	16.7	2	9	11	18.2
次長	2	9	11	18.2	3	8	11	27.3	3	9	12	25.0
部長・課長	10	14	24	41.7	7	15	22	31.8	7	16	23	30.4
係・課長補佐	31	38	69	44.9	32	38	70	45.7	32	38	70	45.7
計	45	69	114	39.5	44	71	115	38.3	44	72	116	37.9

※高知県及び高知市派遣職員含む。

④男性の配偶者出産休暇又は育児参加休暇の取得率及び平均取得日数

H25		H26		H27	
取得率 %	平均 取得日数	取得率 %	平均 取得日数	取得率 %	平均 取得日数
—	—	—	—	100	7.8

⑤男女別の育児休業取得率・平均取得期間

	H25		性別取 得割合 %	H26		性別取 得割合 %	H27		性別取 得割合 %
	人数	平均取 得日数		人数	平均取 得日数		人数	平均取 得日数	
女	40	394	100.0	44	369	97.8	36	425	100.0
男	0	—	0.0	1	5	2.2	0	—	0.0

⑥超過勤務の状況（職員一人当たりの月間の時間数）

H25	H26	H27
20.58 時間	19.40 時間	19.76 時間

※高知県及び高知市派遣職員含む。

⑦離職率（離職者/性別職員数）の男女差（％）

	H25		H26		H27	
	女	男	女	男	女	男
事務	0.0	0.0	8.3	11.1	4.0	0.0
技術	6.2	9.0	6.2	10.9	6.9	6.2
全体	6.0	8.7	6.3	10.9	6.8	5.9

3 女性職員の活躍の推進に向けた目標

2における分析を踏まえ、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こととします。

(1) 科長職以上における女性職員の割合

平成 32 年度までに 43%以上を目指します。

（平成 27 年度の実績：40.0%）

(2) 男性職員の育児休業取得

育児休業制度を積極的に利用できるように、代替職員の確保等、職場環境の充実を図ります。

(3) 配偶者の産前産後休暇中に育児を行う男性職員の休暇

これまでと同様に希望する職員全員が取得できるように、職場勤務計画について配慮します。

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

3で掲げた目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

(1) 採用について

①仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介などにより、女性が活躍できる職場であることをパンフレット、ホームページ等で広報します。

②インターンシップにおいて、女子学生に向けたキャリア形成などの説明を充実させます。

(2) 事務局における配置・育成・登用について

①女性職員の管理職への登用に向けて、庶務や経理部門に限定せず、企画や管理、事業部門など様々な職へ配置することにより、多様な経験を蓄積できるようにします。

②女性職員を対象としたキャリア形成を支援する講座を充実します。

③管理職への登竜門となる、いわゆるポスト職に女性職員を積極的に登用します。

(3) 仕事と家庭の両立支援について

- ① 出産を控えている全ての男女の職員に対し、管理職員による面談を行い、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用促進やキャリアプランに関する助言を行います。
- ② 男性職員の育児休業取得の促進に向けて、管理職員を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する研修を実施します。
- ③ 管理職員の目標設定において、ワークライフバランス推進に資するような効率的な業務運営を勘案した項目を盛り込みます。