

北村山公立病院組合特定事業主行動計画

平成 28 年 4 月

I 総論

1 目的

次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）及び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 年法第 64 号）に基づき、当組合においても事業主の立場から、職員の子供たちの健やかな誕生と健全な育成及び女性職員の活躍推進の取り組みを着実に前進させるため特定事業主計画を定めるものである。

2 対象となる行政機関

北村山公立病院組合

3 計画期間

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。

4 計画の推進体制

本計画を継続的かつ効果的に推進するとともに、計画の変更、計画に基づく取り組みの実施状況、数値目標の達成状況の点検・評価を行う。

5 結果の数値目標

本計画の推進及び達成状況を客観的に把握するため、平成 32 年度を年次目標とする数値目標を設定する。

6 計画の公表など

本計画に基づく取り組みの実施状況や目標の達成状況をホームページで公表する。

II 次世代育成支援対策に関する計画

1 職員の勤務環境に関する事項

（1）妊娠中及び出産後における配慮

- 1）母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度について周知を図る。
- 2）出産費用に係る給付等の経済的支援について周知を図る。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

- 1) 男性職員の育児参加を促進するため、休暇制度について周知を図る。
- 2) 休暇を取得しやすい職場環境をつくる。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- 1) 育児休業及び部分休業制度、育児短時間勤務制度等の周知を図る。
- 2) 妊娠を申し出た職員に対し、産前産後休暇や育児休業制度・手続きについて担当者から個別に説明を行う。

(4) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- 1) 育児休業中の職員に対して、休業期間中の職場に関する情報提供を行う。

2 超過勤務の縮減

- (1) 業務の合理化を推進する。
- (2) 超過勤務削減のための意識啓発を行う。

Ⅲ 女性職員の活躍推進に関する計画

1 女性職員の活躍に関する状況の把握と課題の分析

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第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条に基づく5項目について、当組合における女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握するとともに、分析を行った。

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

年度	行政職		看護師		医療技術		採用数	女性比率
	男	女	男	女	男	女		
平成24年度		1		12	5	4	22	77.3%
平成25年度	1		1	8		2	12	83.3%
平成26年度				8	2	3	13	84.6%
平成27年度			1	12		2	15	93.3%
平成28年度	1	1	1	3		2	8	75.0%
合計	2	2	3	43	7	13	70	81.4%

過去5年間の女性比率は81.4%と高い比率となっている。

(2) 約 10 年程度前 (9 年～11 年前) に採用した職員の男女別継続任用割合

男女別	採用者	退職者	継続割合
男性	2	0	100%
女性	34	17	50%

男性の採用人数は少ないが全員継続勤務となっている。一方で女性の継続割合が 50%と低くなっている。結婚などの理由が多いためと考えられる。

(3) 職員一人あたりの各月ごとの超過勤務時間

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	年度平均
平成26年度	15.6	15.3	17.0	17.4	18.8	16.4	17.1	17.3	15.6	18.1	18.8	17.3	17.1
平成27年度	16.5	17.3	17.7	16.8	16.0	16.5	15.2	16.2	16.5	16.9	16.4	14.8	16.4

職員 1 人あたりの 1 か月の平均超過勤務時間は約 17 時間となっている。超過勤務については急患への対応等止むを得ないものを除き、職員の健康管理の面からも過度な超過勤務とならないようにする必要がある。

(4) 管理職に占める女性職員の人数及び割合

年度	人数	女性	比率
平成 24 年度	24	14	58.3%
平成 25 年度	25	14	56.0%
平成 26 年度	24	14	58.3%
平成 27 年度	25	16	64.0%
平成 28 年度	26	17	65.4%

管理職に占める女性の割合は、看護職の管理職が多いため平成 28 年 4 月時点で 65%と過去で最も高い割合を占めている。

(5) 男女別の育児休業取得者数

年	男		女	
	取得者数	取得率	取得者数	取得率
平成 23 年	0	0%	23	100%
平成 24 年	0	0%	17	100%
平成 25 年	0	0%	12	100%
平成 26 年	0	0%	12	100%
平成 27 年	0	0%	12	100%

女性は 100%の取得率となっているが、男性の取得者は無しとなっている。

2 女性職員の活躍推進に向けた取り組み及び数値目標

上記の分析を踏まえ、女性職員の活躍を推進するため、次に掲げる取り組みを実施する。

(1) 10年定着率の向上

女性職員が結婚、出産後も継続して働けるように各種制度を周知するなど、働き続けることを支援する職場環境を整える。また育児休業期間中も職場に関する情報提供を行うなど、スムーズな職場復帰をサポートする。

数値目標 (1)	50%と低い女性職員の10年定着率を70%以上にする。
----------	-----------------------------

(2) 男性職員の育児休業取得促進

制度の周知を図り、男性育児休業取得者を促進する。

数値目標 (2)	男性の育児休業取得者を1人以上とする。
----------	---------------------

(3) 超過勤務時間の縮減

ワーク・ライフ・バランスの観点から超過勤務時間の縮減を図る。

数値目標 (3)	超過勤務時間を3%削減する。
----------	----------------