

北播磨総合医療センター企業団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（前期）

平成29年2月13日

北播磨総合医療センター企業団企業長

北播磨総合医療センター企業団議会議長

北播磨総合医療センター企業団代表監査委員

北播磨総合医療センター企業団（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、企業団企業長、企業団議会議長、企業団代表監査委員が策定する特定事業主行動計画である。

1 はじめに



企業団では、基本理念として「患者と医療人を魅きつけるマグネットホスピタルを地域とともに築き、理想の医療を提供します。」を掲げ、それを実現すべく5つの基本方針に沿って取り組んでいるところである。これらに取り組むためには、企業団職員の一人ひとりが職場において十分に能力を発揮することが欠かせない。

そのため、企業団では、職場や職種ごとに多様な研修機会を通じて能力と技術の向上を図るとともに、職種や性別、年齢等に関係なくお互いが尊重され、個々の能力が発揮できる職場環境づくりを実施してきた。

今後も、よりよい職場環境等を実現するため、法第15条に基づき、平成29年度から平成37年度までの9年間の「特定事業主行動計画」を前期と後期に分けて策定し、取り組んでいく。

2 計画期間

本計画の期間は、平成29年4月1日から平成33年3月31日までの4年間とする。

年度	H28	H29	H30	H31	H32	H33	H34	H35	H36	H37	
計画 期間		特定事業主行動計画(前期)					特定事業主行動計画(後期)				
											
	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)(10年間の時限立法)										

3 女性職員活躍の推進に向けた体制整備等

企業団では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、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・評価等について協議を行う。

4 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

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、企業団企業長部局、企業団議会事務局、企業団監査委員会において、それぞれの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った。当該課題分析の結果、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。

この目標は、企業団企業長部局、企業団議会事務局、企業団監査委員会において、それぞれの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った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

(1) 仕事と家庭の両立に関する事項

- ・平成33年度までに、育児休業、部分休業、育児短時間勤務を取得する男性職員の割合を平成27年度の実績（0.6%）より増加させ、10%以上にする。
- ・平成33年度までに、配偶者の産前8週・産後8週の期間中の特別休暇及び育児参加のための特別休暇取得日数（年次有給休暇も含む。）を平成27年度の実績（2.0日）より増加させ、5日以上とする。

(2) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用に関する事項

- ・専門看護師、認定看護師、助産師の資格等支援制度について、

毎1年度に2人を支援する。

(3) 採用に関する事項

- ・看護部・各室の採用者の女性割合を平成27年度の実績(96.6%)により、90%以上を維持する。
- ・平成33年度までに、看護部・各室以外の採用者の女性割合を平成27年度の実績(28.6%)より1.4%以上引き上げ、30%以上にする。

(4) 長時間勤務に関する事項

- ・平成33年度までに、常勤職員(特に医師及び歯科医師)の内、月100時間を超える職員数を平成27年度の実績(月平均13人)を削減し、ゼロにする。
- ・年次有給休暇の平均取得日数を平成27年度の実績(7.8日)を増加させ、年間10日以上にする。

5. 女性職員の活躍に向けた目標を達成するための取組及び実施時期4で掲げた目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

なお、この取組は、企業団企業長部局、企業団議会事務局、企業団監査委員会において、それぞれの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った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

(1) 仕事と家庭の両立に関する事項

- ・対象職員に対し、管理職員(又は人事担当部局)から各種両立支援制度(育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等)の活用促進に関する情報提供と助言を行う。
- ・各種両立支援制度に関する情報をまとめ、職員に周知するとともに、電子掲示板で常時閲覧できる状態にする。
- ・病院運営会議等において、毎年度周知を図る。

(2) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用に関する事項

- ・管理職登用に向けた意識向上研修その他必要な取組を検討する。
- ・女性職員を様々な経験を積めるよう多様なポストに積極的に配

置する。

(3) 採用に関する事項

- ・ホームページ等で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広報する。

(4) 長時間勤務に関する事項

- ・ノー残業デー等の取組を厳守する。
- ・残業時間を減らすため、ムダ・ムラ・ムリを各職場で洗い出し、業務の整理整頓等を徹底する。
- ・時間外勤務をする職員に偏りがあるところは、管理職等が改めて業務内容や仕事の配分の見直しを行う。
- ・全職員が年次有給休暇を計画的かつ積極的に取得できるように促すとともに、取得しやすい職場環境づくりと適切な人員配置を行う。