

## 公立紀南病院組合女性職員活躍のための特定事業主行動計画

### I 総論

#### 1. 目的

全ての女性が職業生活において個々の能力を遺憾なく発揮できることを目指した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下、「女性活躍法」という。）が施行された。この法律は、事業主に対し労働条件や就業環境で女性が働きやすい職場作りの推進を目指し、行動計画の策定を求めている。これを受け、公立紀南病院組合（以下「当組合」という。）として、全ての女性職員が輝ける職場作りのため、特定事業主行動計画を策定するものである。

当組合は、病院事業と附設する看護学校運営事業を行っているため、必然的に女性職員の割合が高い職場である。採用割合、給与面、管理職の比率といった処遇の面での男女間格差は少ない。しかしながら、女性職員には出産という女性にしか出来ない役割、それに伴う乳幼児の育児、子供の教育や親の介護又は家庭における家事労働という社会的に求められる役割、そういった職場以外で求められる役割が女性を働きにくくしているといえる。実際、女性が中途退職する理由の大半は、子育てや介護という家庭の事情によるものである。

当組合としては、仕事と家庭を両立できるような職場づくりを通じて、女性職員の就労を支援することを目指す。育児や介護をしている職員への支援、長時間労働の縮減をはかり仕事と家庭生活の両立を支援するとともに、男性職員の育児休業・介護休業の取得を促進することを目的として当組合としての特定事業主行動計画を策定する。この取組により、職場における性別役割分担意識や、職場風土の改善を図り、これまで以上に女性が輝ける職場にしていきたい。

#### 2. 計画期間

女性活躍法は、平成37年までの時限立法なので、平成28年から10年間、計画を考えなければならない。行動計画においては数値目標の達成も求められており、計画期間を設定する必要がある。当組合のように男性よりも女性の方が圧倒的に多い職場では、容易に達成できる目標は少なく、性別役割分担意識や職場風土の改善といった、ある程度腰を据えて取り組まなければならない課題が中心となる。少なくとも、5年は必要と考えられるので、計画期間を平成28年度から平成32年度までの5年間とする。

### II 目標

#### 1. 状況把握

下記の項目について当院の現状は、別添資料の通りである。

①女性職員の採用割合（資料1）

- ②継続勤務年数の男女差（資料2）
- ③管理職の女性割合（資料3）
- ④各役職段階の職員の女性割合（資料4）
- ⑤男女別の育休取得率・平均取得期間（資料5）
- ⑥男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数（資料6）

## 2. 課題分析

当組合においては、採用割合は圧倒的に女性が多く、職員の女性割合も高い。基本的に女性の職場と言われる組織であるが故に、管理職割合等についても他の組織に比べ男女間格差の少ない職場と言える。

このような職場事情の中で、女性の活躍を推進していくには、組織内の女性の地位向上という視点ではなく、両性の社会的役割分担の見直しという視点で問題を考えていかなければならない。この観点から考察すると、育児という領域で顕著に男女間格差がみられる。子供を産むという行為は女性にしか出来ないが、それが故に出産後も乳幼児の育児を専ら女性が担うという役割意識が我々の社会にある。女性職員は出産後育児休業を取ることが当然視されてきた。これが為に、未だ男性職員で育児休業を取得した者はいない。もし、仮に男性職員も育児に積極的に参加し、育児休業を取得するような環境整備ができれば、女性職員にかかる育児の負担も軽減し、育児による離職等の問題を解決する一助となることが期待できる。

なお、日本全体の問題として人口の高齢化があり、今後介護を必要とする高齢者の数が確実に増加する。介護もその担い手は女性というのが現代の主流な意識である。当然この問題も解決策を検討するのが望ましいが、介護の問題は育児に比べ、家庭の事情が複雑となる。実の親子か義理の親子か、兄弟間での役割分担等の事情があり、職員の意思だけでは解決できないことがある。課題としての認識はあるが、介護の役割分担は今後の社会の意識の変化等をみていく必要があるので、今回の計画の対象としないこととする。

## 3. 数値目標

男性の育児休業取得者を、5年間で実人数1人以上を目標とする。

## III 取組内容及び実施

### (1) 職場の意識改革

男性が育児休業を取得しやすい環境をつくるには、まず、全職員に男性も育児休業を取得できることを周知し、育児は女性のものという固定観念を無くしていく必要がある。つまり、職場の意識改革、ということで、これにより男性職員も育児に参加しやすくなると考えられる。

## (2) 対象職員への周知

配偶者が出産した男性職員、現在育児休業の対象となる乳幼児がいる男性職員（以下「対象職員」とする。）に対し、男性職員も育児休業を取得できることを説明し、取得を促す。

## (3) 対象職員の所属長への周知

対象職員が所属する部署の責任者に対し、男性職員も育児休業を取得できることを説明し理解を求め。その部署の責任者が対象職員となった場合は、責任者を補佐する者（係長、主任、副技師長等）に対し、同様の説明を行い、育児休業取得に対する理解を求め。

## (4) その他、男性が育児に参加しやすい環境作り

男女両性の役割分担の中で、女性が育児を担当することが求められている。育児にかかる負担は大きく、これが職場において女性の活躍を妨げる要因となっていると考えられる。

かつての日本社会のような大家族であれば、一つ屋根の下に祖父母、叔父叔母、兄弟といった家族親族がいたので、家族ぐるみで子供の面倒をみてくれていたが、昨今、核家族化が進み、母親の変わりに育児をしてくれる家族がいなくなっている。そういう状況で、女性が活躍していくためには、父親の育児参加を積極的に推進していく必要がある。

しかしながら、育児休業という制度は、長期に亘り仕事を休むこと、その期間は無給となることから、男性にとっては取得しにくい制度である、ともいえる。家庭等において、男は外で仕事、という意識が根強い中で、男性が育児休業を取得するのはかなり勇気のいる事である。

このような状況の中では、育児休業をただ案内するだけでは、実効的な解決策とならない可能性がある。男性職員の多くは、育児に参加したいが長期間職場を離れるのは困る、という意見であると考えられる。そのような職員も、短期間なら休んでもいい、と考える可能性はある。育児をする上で、どうしても休まなければならない時、例えば、保育所の入所式や七五三といった年中行事、そういうときに休める制度があればそれを利用する職員も出てくるかもしれない。例えば、特別休暇制度としての育児休暇制度などを構築していけば、男性もより育児に参加しやすくなると思われる。この様な環境整備をしていくことにより、男性の育児休業取得が促進されることが考えられるので、今後の研究課題として取り組んでいきたい。

女性職員の採用割合

任用形態	職 種	女 性	男 性	合 計	女性割合
正職員	医師		17	17	0%
	看護師	17	6	23	74%
	助産師	1		1	100%
	臨床検査技師	2		2	100%
	言語聴覚士	1		1	100%
	視能訓練士	1	1	2	50%
	臨床心理士	1	1	2	50%
	小計	23	25	48	48%
臨時職員	医師	1	4	5	20%
	歯科医師	1	1	2	50%
	看護師	2		2	100%
	准看護師	1		1	100%
	薬剤師	1		1	100%
	歯科衛生士	2		2	100%
	事務員	1		1	100%
	調理師(員)	1		1	100%
	ボイラー技士		1	1	0%
	助手	5		5	100%
	小計	15	6	21	71%
非常勤職員	医師	2	6	8	25%
	看護師	1		1	100%
	准看護師	1		1	100%
	小計	4	6	10	40%
合計		42	37	79	53%

継続勤務年数の男女差

職 種	女 性		男 性		男女差	
	職員数	平均年数	職員数	平均年数	職員数	平均年数
医師	10	5年 3ヶ月	62	5年 7ヶ月	-52	-0年 4ヶ月
歯科医師	1	13年 6ヶ月	2	10年 11ヶ月	-1	2年 7ヶ月
看護師	348	15年 9ヶ月	63	12年 8ヶ月	285	3年 1ヶ月
専任教員(看護師)	9	16年 11ヶ月	0	0年 0ヶ月	9	16年 11ヶ月
助産師	24	10年 6ヶ月	0	0年 0ヶ月	24	10年 6ヶ月
准看護師	10	34年 8ヶ月	0	0年 0ヶ月	10	34年 8ヶ月
薬剤師	4	20年 3ヶ月	10	16年 3ヶ月	-6	4年 0ヶ月
放射線技師	1	12年 0ヶ月	12	20年 8ヶ月	-11	-8年 8ヶ月
臨床検査技師	8	16年 8ヶ月	15	25年 10ヶ月	-7	-9年 2ヶ月
視能訓練士	2	4年 6ヶ月	2	3年 0ヶ月	0	1年 6ヶ月
歯科技工士	0	0年 0ヶ月	1	26年 0ヶ月	-1	-26年 0ヶ月
歯科衛生士	1	32年 6ヶ月	0	0年 0ヶ月	1	32年 6ヶ月
理学療法士	0	0年 0ヶ月	7	11年 9ヶ月	-7	-11年 9ヶ月
言語聴覚士	1	2年 0ヶ月	1	9年 0ヶ月	0	-7年 0ヶ月
作業療法士	6	9年 6ヶ月	0	0年 0ヶ月	6	9年 6ヶ月
栄養士	3	24年 8ヶ月	1	17年 0ヶ月	2	7年 8ヶ月
臨床心理士	2	2年 6ヶ月	2	5年 0ヶ月	0	-2年 6ヶ月
ソーシャルワーカー	3	9年 3ヶ月	2	16年 6ヶ月	1	-7年 3ヶ月
臨床工学技士	1	3年 0ヶ月	4	9年 10ヶ月	-3	-6年 10ヶ月
ボイラー技士	0	0年 0ヶ月	1	37年 0ヶ月	-1	-37年 0ヶ月
事務員	12	24年 7ヶ月	24	21年 0ヶ月	-12	3年 7ヶ月
電気士	0	0年 0ヶ月	1	36年 0ヶ月	-1	-36年 0ヶ月
運転手	0	0年 0ヶ月	2	29年 6ヶ月	-2	-29年 6ヶ月
調理師(員)	0	0年 0ヶ月	1	40年 8ヶ月	-1	-40年 8ヶ月
助手	4	34年 9ヶ月	0	0年 0ヶ月	4	34年 9ヶ月
合計	450	15年 11ヶ月	213	13年 5ヶ月	237	2年 6ヶ月

**管理職の女性割合**

職 種	女 性	男 性	合 計	女性割合
医師		5	5	0%
看護師	18	3	21	86%
助産師	1		1	100%
専任教員	1		1	100%
薬剤師		2	2	0%
放射線技師		1	1	0%
臨床検査技師		1	1	0%
栄養士	1		1	100%
事務員	1	7	8	13%
合計	22	19	41	54%

**各役職段階の職員の女性割合**

職 種	女 性	男 性	合 計	女性割合
部局長・次長相当職	1	2	3	33%
課長相当職	4	4	8	50%
課長補佐相当職	22	37	59	37%
係長相当職	39	43	82	48%
合計	66	86	152	43%

男女別の育休取得率・平均取得期間

任用形態	職 種	女 性				男 性			
		対象者数	取得者数	取得率	平均取得期間 (申請期間)	対象者数	取得者数	取得率	平均取得期間 (申請期間)
正職員	医師職								
	看護職	16	16	100%	2年8ヶ月				
	医療技術職	2	2	100%	2年9ヶ月				
	事務職								
	現業職								
	小計	18	18	100%	2年8ヶ月		0	0%	0年0ヶ月
臨時職員	医師職								
	看護職								
	医療技術職	1	1	100%	1年4ヶ月				
	事務職	1	1	100%	1年4ヶ月				
	現業職								
	小計	2	2	100%	1年4ヶ月		0	0%	0年0ヶ月
合計		20	20	100%	2年7ヶ月		0	0%	0年0ヶ月

男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数

平成27年

区 分	対象者	取得者	取得率	平均取得日数
配偶者出産休暇	12	8	67%	1.5日
育児参加休暇		0	0%	0日