

置賜広域病院組合  
特定事業主行動計画

平成28年4月

置賜広域病院組合

# 目 次

<b>1 計画の基本的な考え方</b> . . . . .	<b>1</b>
(1) 計画策定の趣旨 . . . . .	1
(2) 計画期間 . . . . .	1
(3) 計画の推進体制 . . . . .	1
<b>2 現状認識・成果</b> . . . . .	<b>1</b>
(1) 女性職員の活躍推進 . . . . .	1
(2) 仕事と家庭生活の両立（ワーク・ライフ・バランス）の推進 . . . . .	2
<b>3 課題</b> . . . . .	<b>3</b>
<b>4 具体的な取組み</b> . . . . .	<b>4</b>
(1) 女性職員の積極的な登用の推進 . . . . .	4
(2) 多様な働き方の実現に向けたサービス制度の充実・周知徹底 . . . . .	4
(3) 仕事と家庭生活を両立できる環境整備 . . . . .	4
(4) あらゆる職員が生き生き働ける環境整備 . . . . .	4
(5) セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント防止の推進 . . . . .	5
<b>5 数値目標と取組み状況の公表</b> . . . . .	<b>5</b>
(1) 平成32年度までに達成を目指す指標 . . . . .	5
(2) 目標管理と取組み状況の公表 . . . . .	5

## 1 計画の基本的な考え方

### (1) 計画策定の趣旨

少子高齢化を伴う本格的な人口減少社会の到来は、国全体の大きな課題です。

政府は、子どもを安心して産み育てることのできる社会の実現を図るため、平成 15 年 7 月に「次世代育成支援対策推進法」（平成 15 年法律第 120 号。以下「次世代法」という。）を制定し、国を挙げて少子化対策に取り組んできました。さらには、あらゆる分野における女性の活躍を進めることが社会の維持発展に不可欠との観点から、平成 27 年 8 月に「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「女性活躍推進法」という。）が制定されたところです。

置賜広域病院組合としては、育児・介護など多様な事情を抱える職員一人ひとりが仕事と家庭生活を両立できるように必要な環境整備を図りながら、女性職員の一層の活躍を推進することが、病院事業全体の効果的・効率的な運営に資するという基本的な考え方のもと、次世代法・女性活躍推進法の両法に基づく特定事業主計画を一体的に定め、すべての職員が力を発揮できる職場環境づくりに向けて取り組んでいきます。

### (2) 計画期間

計画期間は、平成 28 年度を初年度とし、平成 32 年度までの 5 年間とします。

### (3) 計画の推進体制

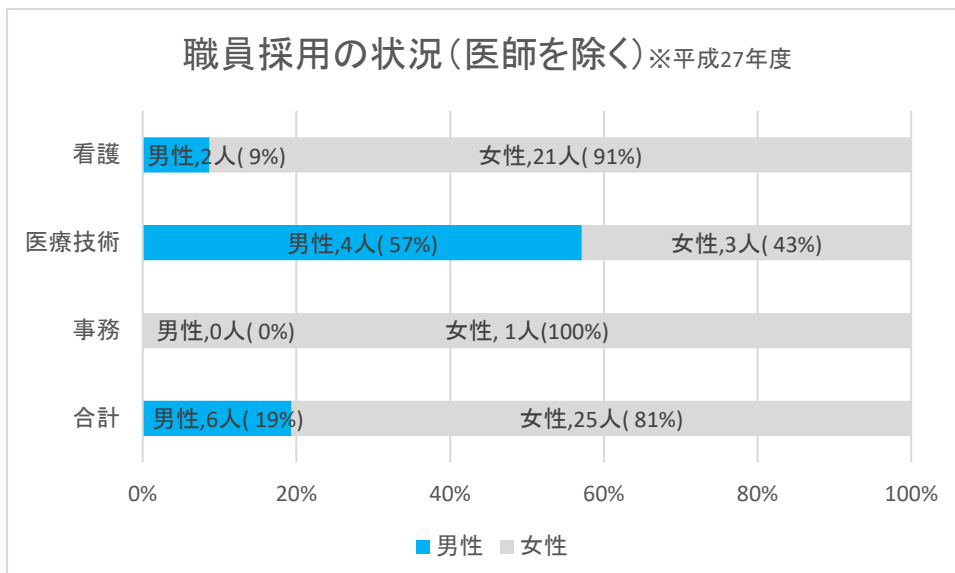
この計画を効果的に推進するために、「ワーク・ライフ・バランス推進委員会」において、計画内容の職員への周知及び円滑な実施に努めるほか、必要に応じて計画の見直し等を行います。

## 2 現状認識・成果

### (1) 女性職員の活躍推進

#### ①女性職員の採用

採用者に占める女性割合は、合計で 8 割を超えており、毎年多くの女性職員を採用しています。



## ②管理職に占める女性職員の割合

管理職に占める女性職員の割合は、次のとおりです。

	平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度
男性	32 人 (74.4%)	22 人 (68.8%)	25 人 (71.4%)
女性	11 人 (25.6%)	10 人 (31.2%)	10 人 (28.6%)
合計	43 人	32 人	35 人

## (2) 仕事と家庭生活の両立（ワーク・ライフ・バランス）の推進

仕事と家庭生活の両立推進に向けた取組みを中心として、次のとおり実施してきました。

### ①多様な勤務形態に向けた取組み

#### ・知って得する職員制度「お役立ち手帳」の作成

休暇の取得や承認の申請、給付金の請求など、制度と手続き方法を整理した手帳を作成し、全職員に配布しました。

#### ・「職位別研修」の実施

各種制度の理解を深めることを目的として、職位別により4段階に区分して、上記手帳に基づいて研修会を実施しました。

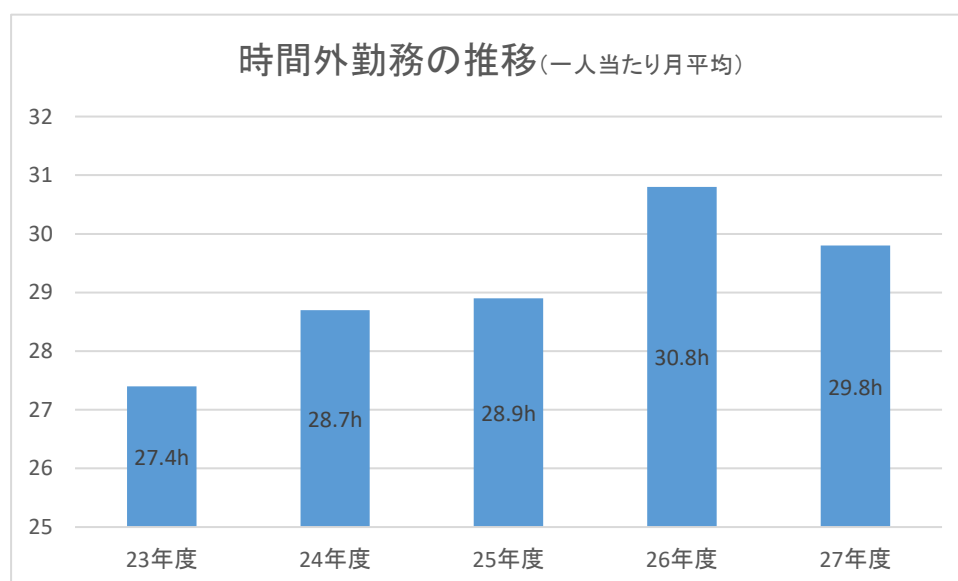
#### ・「多様な勤務形態」の試行

病棟看護師の二交替勤務等、勤務形態を選択できる仕組みを検討してきました。

### ②時間外勤務縮減の取組み

#### ・「かえるバッジ」の作成及び職場巡視

時間外勤務時間については、衛生委員会等で分析をし、より効率的な業務遂行を目指してきましたが、年々増加している現状を踏まえ、定時帰宅を確保する「かえるバッジ」を作成しました。時間外削減週間の設定とともに、実施状況について職場巡視を行いました。



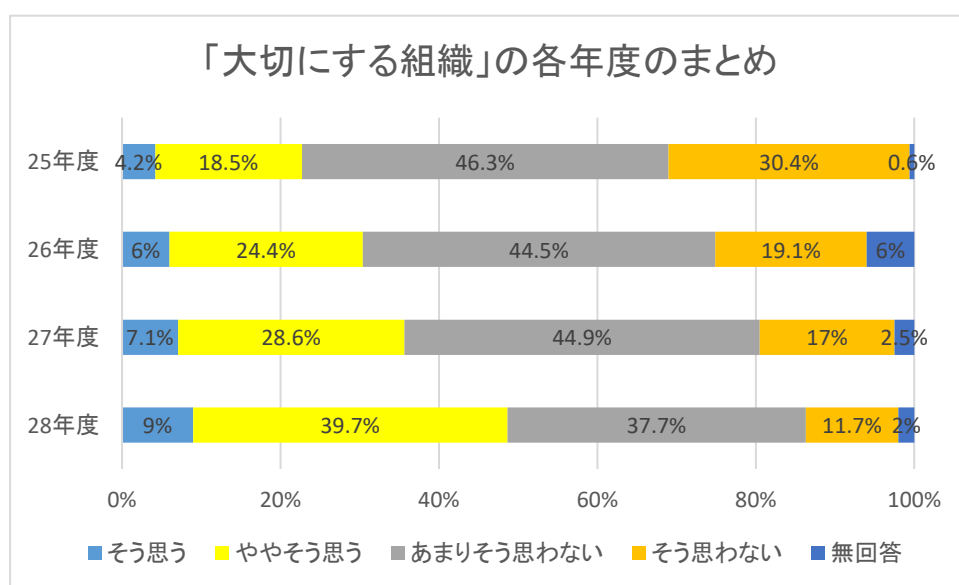
### ③年次有給休暇取得推進の取組み

#### ・「リフレッシュ休暇」の推進

心身の疲れを癒し、新たな気持ちで仕事に取り組めるように、年次有給休暇1日以上を含む4連続休暇の取得を推進しました。

	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度
年休平均 取得日数	6.0日	7.7日	6.1日	5.5日	6.3日

(参考) こうした取組みの結果、看護職のWLBインデックス調査の結果「職員を大切にしている組織である」との回答数は平成 25 年度の調査開始時点と比較して 26 ポイント増加しています。



## 3 課題

このように、これまでの取組みは一定の成果をあげているところです。

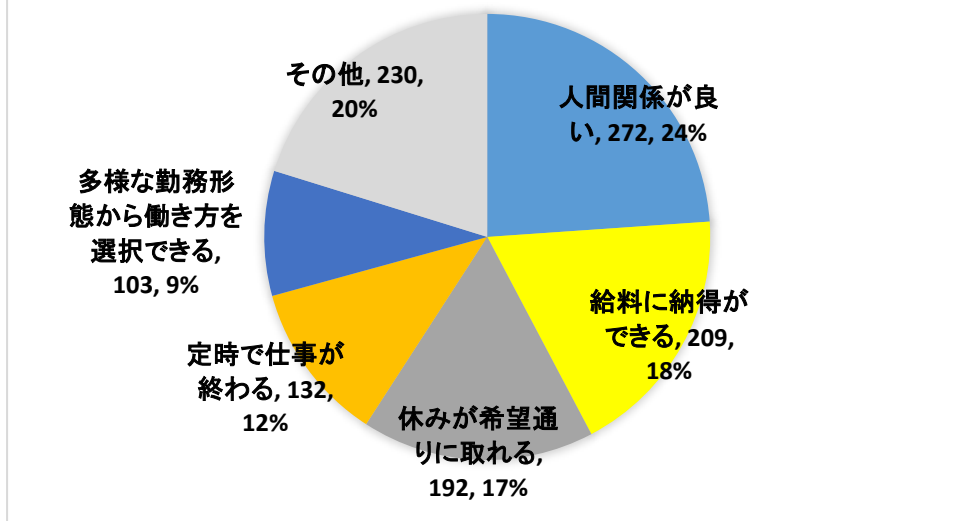
また、平成 27 年度に実施した「ワーク・ライフ・バランスアンケート調査」を通じ、次のような回答結果を得ています。

「長く勤めるために重要だと思うことは何ですか」の問いに対する上位5項目

- 1位 : 人間関係が良い。
- 2位 : 給料に納得できる。
- 3位 : 休みが希望どおりに取れる。
- 4位 : 定時に仕事が終わる。
- 5位 : 多様な勤務形態から働き方を選択できる。

この結果から、これまでの取組みの方向性は継続していくものとして判断できる一方、「年次有給休暇や特別休暇の取得」「時間外勤務の削減」「勤務形態の選択」に対しては職員が十分に満足できていないことが読み取れます。

## 長く勤めるために重要なこと



### 4 具体的な取組み

これまでの成果や課題等を踏まえ、次に掲げる取組みを実践していきます。

#### (1) 女性職員の積極的な登用の推進

個々の女性職員の能力・意欲やキャリアを踏まえながら、一層積極的な管理職登用を図ります。

#### (2) 多様な働き方の実現に向けたサービス制度の充実・周知徹底

育児・介護等に関する休暇制度、サービス制度の効果的な周知策を検討・実践し、一層の利用拡大に努めます。

職員が、女性のキャリア意識を高めることや、職位に応じたマネジメント能力の開発・向上を支援するとともに、職場の意識醸成を図るため、男性職員も対象に含め、ワーク・ライフ・バランスを踏まえた仕事の進め方を学ぶための研修を推進します。

#### (3) 仕事と家庭生活を両立できる環境整備

各部門における一斉定時退庁日の設定や、管理職のマネジメント強化に向けた研修の推進などにより、時間外勤務の一層の縮減に向けて取り組んでいきます。

職員の心身の健康の維持・増進及び子育て・家庭生活の充実と仕事との両立を一層推進する観点から、年次有給休暇を含めた「リフレッシュ休暇」を推進します。

#### (4) あらゆる職員が生き生き働ける環境整備

家族と一緒に参加が可能な福利厚生事業について、引き続き実施していきます。

## (5) セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント防止の推進

セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントの防止については、男女ともに生き生きと働ける職場づくりになくはならないものであることから、職員に対し一層の周知啓発を図っていきます。

## 5 数値目標と取組み状況の公表

### (1) 平成 32 年度までに達成を目指す指標

①管理職に占める女性職員の割合について、30%程度の維持を目指します。

〈直近の状況〉平成 28 年度 28.6%

②一人当たり月平均の時間外勤務時間数について、平成 27 年度対比で約 10%削減を目指します。

#### 【職種別目標時間】

医師	45 時間
看護職	14 時間
医療技術職	20 時間
事務・技能労務職	26 時間

### (2) 目標管理と取組み状況の公表

目標値の達成状況をはじめとする計画の進行管理は、毎年度、ワーク・ライフ・バランス推進委員会において行い、取組み等の進捗状況や課題、目標の達成状況等の整理・分析・評価等を通じて、取組み等の内容を見直し、改善していきます。

また、計画の実施状況、数値目標の達成状況等については、定期的に公表します。