

---

# 女性活躍推進法に基づく 特定事業主行動計画

---

令和3年度  
2021



令和7年度  
2025

令和3年4月  
邑楽館林医療事務組合

# 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 具体的な取組み</b> ・・・・・・・・・・・・・・・・	<b>3</b>
(1) 女性職員の積極的な登用の推進・・・・・・・・	3
(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	3
(3) 仕事と家庭生活を両立できる環境整備	3
(4) あらゆる職員が生き生き働ける環境整備	3
(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	3
<b>4 数値目標と取組み状況の公表</b> ・・・・・・・・	<b>4</b>
(1) 令和7年度までに達成を目指す指標	4
(2) 目標管理と取組み状況の公表	4

## 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。

邑楽館林医療事務組合としては、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、令和2年度までの5年間を前期、令和3年度から令和7年度までの5年間を後期とした計10年間。

### (3) 計画の推進体制

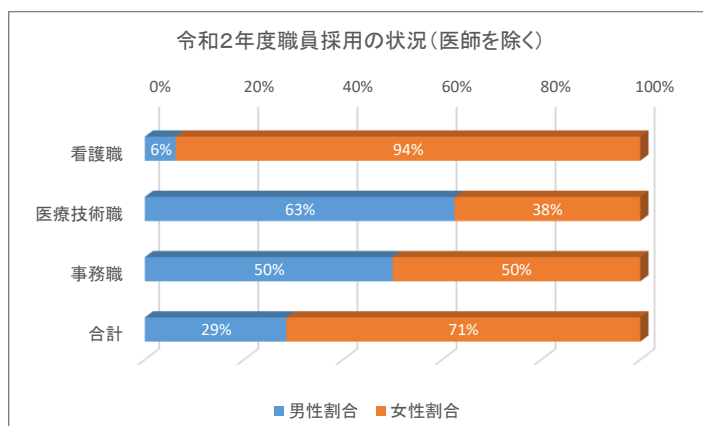
この計画を効果的に推進するために、「職員衛生委員会」において、計画内容の職員への周知および円滑な実施に努めるほか、必要に応じて計画の見直し等を行います。

## 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7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。

4月1日時点

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	令和2年度	令和3年度
男性	13 人 (41.9%)	14 人 (43.8%)	13 人 (41.9%)	13 人 (41.9%)	14 人 (45.2%)	15 人 (46.9%)
女性	18 人 (58.1%)	18 人 (56.3%)	18 人 (58.1%)	18 人 (58.1%)	17 人 (54.8%)	17 人 (53.1%)
合計	31 人	32 人	31 人	31 人	31 人	32 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

#### ・子育て中、介護中の職員に対する配慮

育児や介護に関する休暇制度の周知  
院内保育所の設置

#### ・「多様な勤務形態」の実施

育児休業から復帰する際や異動希望調査によって、必要な面談を行い、柔軟に対応しています。

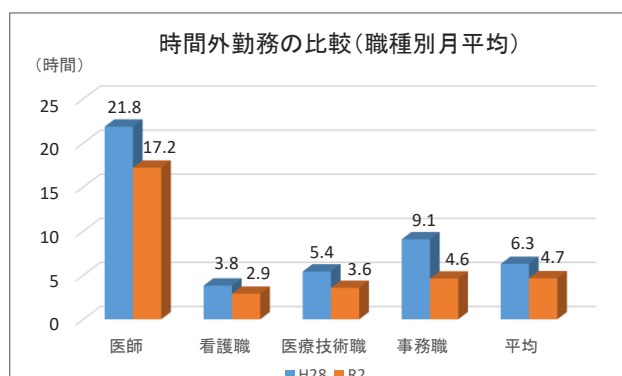
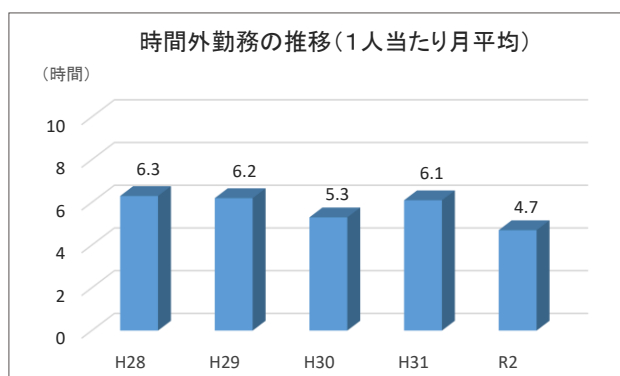
早出や遅出等の柔軟な勤務体制の工夫

当直や夜勤の翌日に係る配慮

### ② 時間外勤務縮減の取組み

#### ・負担軽減計画の策定

厚生労働省が定める時間外労働時間の限度を超える職員に対して、人事秘書課で把握し、各所属長が検討し是正に取り組み、必要があれば産業医との面談を実施します。また、委員会の時間内開催、研修はeラーニングを推進しており、各職員の時間外負担を軽減しています。



### ③ 休暇取得の促進について

- ・職員家族の学校行事や旅行などの日常生活の充実を図るための年次有給休暇の利用促進や特別休暇の制度周知を行い、休暇が取得しやすい環境整備を進めていきます。
- ・男性職員の配偶者出産休暇や育児休業制度の取得が少ない原因としては、社会や職場の理解がまだ不足していると考えられます。また、配偶者出産休暇など、認知不足の可能性も否定できないため、周知徹底を図ります。

## 3 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や意欲、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、実践していくことにより一層の利用拡大に努めます。

### (3) 仕事と家庭生活を両立できる環境整備

各部門における時間外勤務削減の目標設定や、管理職のマネジメント強化に向けた研修などにより、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および子育て・家庭生活の充実と仕事との両立を支援する観点から年次有給休暇の積極的な取得を推進します。

### (4) ハラスメント防止の推進

男女ともに生き生きと働ける職場づくりには、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が必須となります。研修を繰り返し行うなど、職員に対し一層の周知啓発を図っていきます。

## 4 数値目標と取組み状況の公表

### (1) 令和7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、50%以上維持します。

【直近の状況】令和3年度4月1日時点 53.1%

② 一人当たり月平均の時間外勤務時間数について、R2年度対比で約5%削減を目指します。

#### 【職種別目標時間】

	R2年度実績	R3年度～
医師	17.2 時間	16.3 時間
看護職	2.9 時間	2.7 時間
医療技術職	3.6 時間	3.4 時間
事務・技能労務職	4.6 時間	4.3 時間

### (2) 目標管理と取組み状況の公表

計画の実施状況、数値目標の達成状況については、ホームページに掲載し、定期的に公表します。また、「職員衛生委員会」において、目標の達成状況等の整理・分析・評価を行い、計画内容を改善していきます。