

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、令和7年度（平成37年度）までの時限立法であり、旧計画で既に令和2年度まで実行しているため、本計画は残りの期間、令和3年度から令和7年度末までとする。

旧計画でも言及したが、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ため、5ヵ年計画とする。

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（資料5）
- ⑥男性の配偶者出産休暇等の取得率（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。いや、むしろ単純に管理職員の人数だけで言えば、女性の方が多く、世間一般の団体に比べて女性の立場が強い職場といえる。

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。この観点から問題を見直すと、育児という領域で顕著に男女間格差、がみられ、このことが女性の活躍に足かせとなっているのではないかと考えられる。

子供を産むという行為は女性にしか出来ない。また、子供は生まれる前から胎児として母の胎内で育まれてきた。このことが、出産後も乳幼児の育児を専ら女性が担うべきという我々の役割分担の意識につながっている。そのため、女性職員は出産後育児休業を取って子育てに専念し、男性職員は育児休業を取らずに仕事をするのが当然視されてきたのである。そして女性職員が育児休業をしている間は、業務から離れなければならないので、職業人としての成長もそこで一時停止する。この休業期間が長くなると、これまで築き上げてきた技能が鈍り、職場復帰さえ覚束なくなる。女性の活躍推進を考えれば、やはり、男女間での役割分担を見直し、女性の育児に係る負担を軽減する施策を考えることが喫緊の課題であるといえる。

もし、仮に男性職員で育児に積極的に参加し、育児休業を取得しやすくなる環境整備ができれば、育児休業を取得する男性職員も増えると考えられる。これにより、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でも立ち位置が違ってくるし、実の親子間でも兄弟間で誰が親の面倒を見るのかといった、様々な事情があり、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職場環境をつくるには、まず、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、ということであるが、そのための方法としては、全職員に対し男性も育児休業を取得できることを周知すること、他の自治体で男性が育児休業を取得した事例を周知することを予定している。全職員が制度を理解し、時代の変化を感じることで、育児は女性のものという意識も変わっていき、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る。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る。

(4) その他、男性が育児に参加しやすい環境作り

男女両性の社会的役割分担の中で、今の社会の中では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ることができたが、昨今、核家族化が進み、母親の代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、女性が社会に出て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と考えられる。

直ぐに結果が出る取り組みではないが、倦まず弛まず地道に取り組んでいきたい。

女性職員の採用割合

令和2年度

任用形態	職 種	女 性	男 性	合 計	女性割合	
正職員	医師	9	16	25	36%	
	看護師	14	5	19	74%	
	助産師	1		1	100%	
	薬剤師	1	1	2	50%	
	臨床検査技師		1	1	0%	
	臨床工学技士	1		1	100%	
	放射線技師			1	0%	
	言語聴覚士	1		1	100%	
	視能訓練士	1		1	100%	
	事務員			3	0%	
	小計		28	27	55	51%
	会任職員	医師		6	6	0%
歯科医師		2		2	100%	
臨床検査技師		1		1	100%	
事務員		7		7	100%	
ナースエイド		15		15	100%	
ボイラー技士			1	1	0%	
保清員		2	3	5	40%	
助手		1		1	100%	
小計			28	10	38	74%
非常勤職員	医師	1	5	6	17%	
	歯科医師	1		1	100%	
	小計	2	5	7	29%	
合計		58	42	100	58%	

継続勤務年数の男女差

令和3年4月1日現在

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	14	3年 9ヶ月	62	5年 4ヶ月	-48	-1年 7ヶ月
歯科医師	1	18年 6ヶ月	3	8年 0ヶ月	-2	10年 6ヶ月
看護師	370	14年 9ヶ月	58	12年 9ヶ月	312	2年 0ヶ月
専任教員(看護師)	7	24年 5ヶ月	0	0年 0ヶ月	7	24年 5ヶ月
助産師	27	10年 3ヶ月	0	0年 0ヶ月	27	10年 3ヶ月
准看護師	4	38年 3ヶ月	0	0年 0ヶ月	4	38年 3ヶ月
薬剤師	5	12年 7ヶ月	11	15年 7ヶ月	-6	-3年 0ヶ月
放射線技師	2	8年 6ヶ月	12	16年 11ヶ月	-10	-8年 5ヶ月
臨床検査技師	6	7年 0ヶ月	11	8年 1ヶ月	-5	-1年 1ヶ月
視能訓練士	1	1年 0ヶ月	3	6年 8ヶ月	-2	-5年 8ヶ月
歯科技工士	0	0年 0ヶ月	1	31年 0ヶ月	-1	-31年 0ヶ月
歯科衛生士	1	37年 6ヶ月	0	0年 0ヶ月	1	37年 6ヶ月
理学療法士	1	3年 0ヶ月	10	12年 2ヶ月	-9	-9年 2ヶ月
言語聴覚士	1	1年 0ヶ月	1	14年 0ヶ月	0	-13年 0ヶ月
作業療法士	6	14年 6ヶ月	0	0年 0ヶ月	6	14年 6ヶ月
栄養士	4	13年 3ヶ月	0	0年 0ヶ月	4	13年 3ヶ月
臨床心理士	2	4年 0ヶ月	2	5年 6ヶ月	0	-1年 6ヶ月
ソーシャルワーカー	3	14年 3ヶ月	2	21年 6ヶ月	1	-7年 3ヶ月
臨床工学技士	1	0年 0ヶ月	5	8年 8ヶ月	-4	-8年 8ヶ月
事務員	9	17年 3ヶ月	23	15年 9ヶ月	-14	1年 6ヶ月
電気士	0	0年 0ヶ月	1	41年 0ヶ月	-1	-41年 0ヶ月
運転手	0	0年 0ヶ月	1	27年 0ヶ月	-1	-27年 0ヶ月
ナースエイド	1	37年 7ヶ月	0	0年 0ヶ月	1	37年 7ヶ月
合計	466	14年 4ヶ月	206	11年 0ヶ月	260	3年 4ヶ月

管理職の女性割合

令和3年4月1日現在

職 種	女 性	男 性	合 計	女性割合
医師	0	5	5	0%
看護師	22	4	26	85%
助産師	1	0	1	100%
専任教員	2	0	2	100%
薬剤師	0	1	1	0%
臨床検査技師	0	1	1	0%
事務員	0	6	6	0%
合計	25	17	42	60%

各役職段階の職員の女性割合

令和3年4月1日現在

職 種	女 性	男 性	合 計	女性割合
部局長・次長相当職	1	3	4	25%
課長相当職	3	7	10	30%
課長補佐相当職	26	32	58	45%
係長相当職	40	29	69	58%
合計	70	71	141	50%

男女別の育児休業取得率

令和2年度

任用形態	職 種	女 性			男 性		
		出産職員数	取得者数	取得率	配偶者 出産職員数	取得者数	取得率
正職員	医師職	1	1	100%	6	0	0%
	看護職	20	20	100%	2	0	0%
	医療技術職	1	1	100%	4	0	0%
	事務職				1	0	0%
	現業職						
	小計		22	22	100%	13	0
会任職員	医師職						
	看護職						
	医療技術職						
	事務職						
	現業職	1	1	100%			
	小計		1	1	100%	0	0
合計		23	23	100%	13	0	0%

男性の配偶者出産休暇等取得率

令和2年度

区 分	対象者	取得者	取得率
配偶者出産休暇等	13	8	62%