

峡南医療センター企業団  
女性職員の活躍の推進に関する  
特定事業主行動計画

令和6年4月1日

峡南医療センター企業団

峡南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（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、峡南医療センター企業団企業長が策定する特定事業主行動計画である。

（1）計画の期間

本計画の期間は、令和6年4月1日から令和11年3月31日までの5年間とする。

（2）女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本企業団では、組織全体で断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。

（3）女性職員の活躍推進に向けた数値目標及び取組

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。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、峡南医療センター企業団において、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をもとに次に掲げる取組を実施する。

なお、この取組は最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

（4）具体的な内容

【1】女性職員の採用

採用者に占める女性職員の割合は、医療技術職・看護師職・事務職・労務職ごとに様々であるが、令和6年4月1日現在の職員数においても比較的女性の比率が高い職場となっている。これを踏まえ、今後も多くの女性が活躍できるよう取り組んでいく。また、期待される能力を有する女性を幅広く採用できるよう、女性受験者・合格者の拡大に向けるなど入口の確保に加え職務・職員の魅力等を伝えるための積極的な広報活動を実施していく。

現状の分析

●令和5年度中採用人数（医師は除く。）

区 分		採用人数
事務職	男性	1
	女性	0
社会福祉職	男性	0
	女性	1
医療技術職	男性	2
	女性	1
看護師職	男性	1
	女性	8
特定任期付任用職	男性	0
	女性	1

令和5年度中退職者数（医師は除く。）

区 分		退職者数
事務職	男性	1
	女性	0
医療技術職	男性	1
	女性	0
看護師職	男性	0
	女性	5
福祉職	男性	1
	女性	1

●令和6年4月1日採用人数（医師は除く。）

区 分		採用人数
看護師職	男性	1
	女性	2
福祉職	男性	0
	女性	2
特定任期付任用職	男性	0
	女性	1

●令和6年4月1日現在の職員数

区 分		人数
市川三郷病院	男性	19
	女性	34
富士川病院	男性	49
	女性	93
ケアセンターいちかわ	男性	14
	女性	16
サンビューふじかわ	男性	15
	女性	34
経営管理局	男性	8
	女性	1
計	男性	105
	女性	178

・目標数値

令和6年4月1日現在、女性職員の割合は約63%であり、今後も積極的な女性の採用を行っていく。

・今後の取り組み

現在の女性職員雇用に対する問題点を洗い出す。

女性が働きやすい職場としてのPRを行う。

【2】女性職員の配置・登用

女性職員の管理職への登用や、多様な職務機会を付与することにより、女性職員のキャリア形成を支援する。

●令和6年4月1日時点の管理職の割合

区分	総数（人）	うち女性	
		（人）	女性比率（%）
病院長・施設長・局長等（管理職）	4	0	0.0
部長及び相当職（管理職）	15	5	33.3

- ・数値目標

管理職的地位のある女性職員を令和11年度までに30%に引き上げる。

- ・今後の取り組み

各役職における人材の確保を念頭に置いた人材育成を行う。

### 【3】ワークライフバランスの形成

女性職員が活躍できる職場を作るためには、男性女性関係なく仕事の効率化を進めるとともに家庭環境の調和を図るワークライフバランスが不可欠と考える。

- ・数値目標

年次有給休暇の取得日数を一人当たり平均年間10日の取得を継続させる。

令和11年度までに、職員全員の所定外労働時間を、一人当たり月平均10時間未満を目指す。

- ・今後の取り組み

事務的な仕事を中心とする日勤者を対象に、特定の事務員に過度の負担がかからないよう職員の業務分担の見直しを定期的に行い、各職員の業務量の平準化を図るとともに、取り組みの結果を踏まえ、他の職への拡大も検討していく。

年1回実施するストレスチェックの結果を踏まえ、職場全体の課題を分析し、対策を検討・実施する。

### 【4】出産・育児の支援

本企業団では、産前産後休暇を取得した職員全員が育児休業を取得している。しかし、育児・介護休業法が改正され、男性の育児休業の取得が容易になったにも関わらず、企業団の男性職員で取得した実績はない。

- ・数値目標

令和11年度までに、男性職員の育児休業取得1名以上を目標にして、男性職員の育児休業取得率を上げる。

- ・今後の取り組み

男女問わず育児休業を積極的に取得できる職場環境づくりを目指す。