

女性活躍推進法に基づく行動計画

「女性活躍推進法」に基づき、栃木県済生会宇都宮病院における女性が活躍できる環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1 計画期間

平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間

2 当院の課題

- 課題1：採用者に占める男女の割合及び男女の継続勤続年数に大きな差は見られないが、管理職に占める女性割合が低い。特にコメディカルと事務職。
- 課題2：他の職種と比べると医師と事務職員の時間外勤務が多い。
- 課題3：医師は女性の採用割合が少ない。

3 内容

目標：各部門における管理職に占める女性割合（コメディカル・事務職の係長40%以上及び課長30%以上にする。）

<取組内容>

取組1：昇格・昇進基準について見直しを図る。

- 平成28年10月～ 女性にとって不利な昇格基準・昇進基準になっていないか精査し、必要に応じて新しい評価基準を検討する。
- 平成30年4月～ 新しい昇格・昇進基準について試行開始。課題を検証。
- 平成31年4月～ 新しい昇進・昇格基準に基づく評価を本格実施。

取組2：女性管理職登用に向けた意識改革

- 平成28年8月～ 医療技術部及び事務部を対象に、①課長以上の管理職に対して管理職登用に関する調査を行うとともに、②5等級以上の女性に対して管理職としてのキャリアについて意識調査を行い、女性を管理職として登用するにあたっての課題を分析。
- 平成28年10月～ 調査による課題について、改善取り組み計画を策定。
- 平成29年4月～ 改善取り組み計画を実行
- 平成29年8月～ 毎年8月に①及び②の調査を実施し、改善取り組み計画の効果測定を行うとともに、状況により活動計画の見直しを行う。

取組3：これまで女性社員が少なかったマネジメント的業務（プロジェクト事務局等）に女性を積極的に配置する。

- 平成28年5月～ 男女の配置で偏りがある部署や業務の洗い出しを始める。
- 平成28年8月～ 女性があまり配属されてこなかった部署や業務に女性を配属する上での課題点を分析。
- 平成30年4月～ 実際に配属を実施し、定期的なフォローアップを実施。