

基本情報

◆**主な事業内容**

治験コーディネイト業

◆**所在地**

北海道地方

◆**設立**

2000年代

◆**従業員数**

250人(うち女性192人)

(女性比率76.8%)

◆**平均年齢**

男性:46~50歳

女性:31~35歳

◆**女性採用比率**

76.5%(H27)→81.0%(H29)

◆**平均継続勤務年数**

—

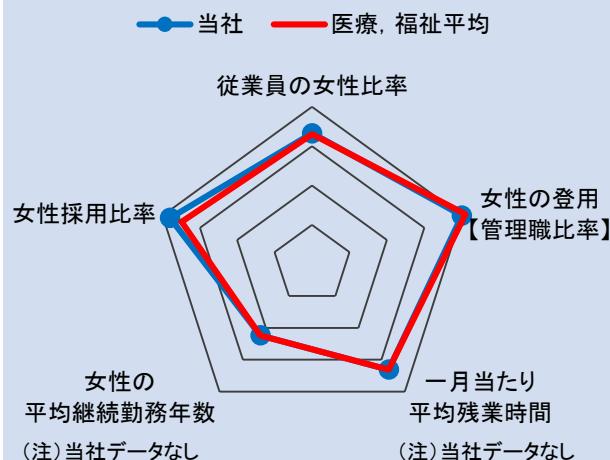
◆**一月当たり平均残業時間**

—

◆**女性の登用**

【係長級比率】—

【管理職比率】60.0%(H29)



概要

【**女性活躍の推進に関する基本的な考え方等**】

- ▶ 業務遂行に当たっては、医療に関する知識が必要となるため、看護師、臨床検査技師、薬剤師などの資格を持った実務経験者が応募してくることが多い。これらの資格を持つ者には女性が占める割合が高いため、結果として治験内容の説明や被験者の心的サポート等を担うCRC(治験コーディネーター)に占める女性の割合は約9割と高くなっている。
- ▶ 特に、30歳~35歳の女性が多いため、出産や育児などの可能性が高い年齢層の従業員も多く、やりがいや引き抜きによる条件の良い企業への転職などもあることから、育児以外の理由でも4年から5年目で離職する従業員が多い傾向にある。
- ▶ このため、特に女性従業員には長く働いてもらうことを目的として、育児に関する短時間勤務などの取組や、テレワーク(在宅勤務制度)の導入などを優先して行い、女性が育児をしながらでも働きやすい環境づくりを行っている。
- ▶ 女性管理職比率は高い状況を維持しており、これ以上同比率を上げるための取組の必要性は特に感じていない。

【**主な取組内容と状況**】

○**テレワーク(在宅勤務制度)の促進による残業時間の削減に向けた取組**

(内容)

- CRC(治験コーディネーター)は、診療時間外に医師に直接会って打合せを行うため、自宅から病院への直行直帰や時間外労働が多い。一方で、日中の時間帯は業務量が少ないため、当該時間帯を勤務時間としない在宅勤務を導入できないか検討
- 平成27年にテレワークに関する新聞記事を読み、テレワークの導入によって、効率的な業務の実施や残業時間の削減、離職率の改善につながると考えたことから、テレワーク制度を導入。育児や介護、健康上の理由等により、本人が希望し自宅で勤務することが適正であると会社が認めた従業員を対象としている。
- 平成27年、数人で試行的に開始し、28年12月には11人、30年5月末現在で17人が利用するなど利用者は増加傾向にある。
- 社外からでも社内の共有サーバへのアクセスを可能とし、勤務状況を管理する専用ソフトで業務開始に合わせて「着席」、休憩や終了時に「退席」のボタンを押すと、その日の通算勤務時間が自動で表示され、上司が勤務状況を確認できるようにしている。

○テレワーク(在宅勤務制度)の促進による残業時間の削減に向けた取組(つづき)

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 導入前はテレワークへの理解不足から、制度導入や利用について懐疑的な見方が多かったため、研修を実施し、テレワークの具体的な活用方法の周知や制度導入への期待の醸成を行った。
- また、研修後もテレワーク実施者とその管理者によるミーティングで、テレワークを適切に実施するための細かな確認や打合せを行うなど、制度が円滑に進むための取組を実施。
- 一方で、業務上、取り扱う情報のセキュリティの確保に苦慮。現在は原則として、場所を自宅に制限し、ガイドラインを利用者に配布、遵守させることとしている。
- また、取引先から、テレワークによって機密が漏えいする危険性がないのかを指摘され、安全性について理解を得るのにも苦慮しているところである。

(取組の効果、今後の見通し)

- 利用した従業員からは、働きながらも、子どもの保育園の送迎が無理なくできたと喜ばれており、働きやすい環境を整えることによって、女性従業員の継続就業につながっていくものと考えている。

基本情報

◆主な事業内容

健康診断の実施

◆所在地

北海道地方

◆設立

1960年代

◆従業員数

304人(うち女性193人)
(女性比率63.5%)

◆平均年齢

男性:41~45歳
女性:41~45歳

◆女性採用比率

50.0%(H27)→70.0%(H29)

◆平均継続勤務年数

男性:16年、女性:12年

◆一月当たり平均残業時間

19時間(H27)→15時間(H29)

◆女性の登用

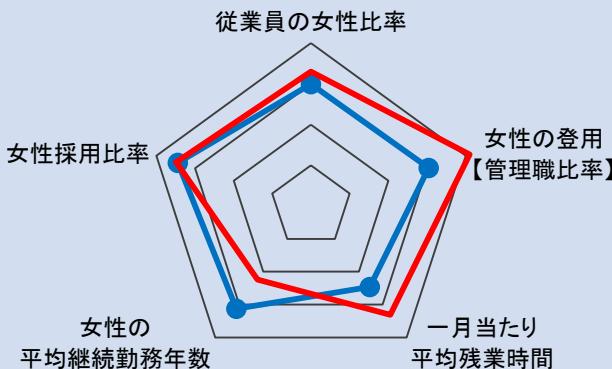
【係長級比率】

62.5%(H27)→64.3%(H29)

【管理職比率】

20.0%(H27)→21.9%(H29)

● 当社 ● 医療、福祉平均



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ▶ 自主的に働きやすい環境や制度を整えてきた結果、従業員に占める女性比率は6割を超えており、また、女性管理職比率も2割を超えていることから、女性の活躍は一定程度進んでいると認識。
- ▶ 女性が多い職場であり、女性従業員からの意見は反映されやすい環境にあると感じている一方で、女性の活躍に関する指標については、障害者の法定雇用率などのような数値目標がなく、どの程度の目標を達成すればよいか判断しにくいと感じている。
- ▶ 「女性活躍」自体を意識して取り組んだ取組はないが、基幹業務である健康診断の利用者からは、「女性従業員や女性特有の健診については、女性の医療従事者に担当してほしい」といった要望が強く、これらの要望に対応する必要性があると考えている。

【主な取組内容と状況】

○保育園等送迎に自動車を利用する従業員に対する社有地駐車場の無償貸出

(内容)

- 保育園等への送迎に車を利用する従業員に対し、通常、従業員は使用を認められていない社有地駐車場を無償で貸し出すことで、子育て中の従業員の金銭的負担の軽減を図っている。
- 現時点(平成30年)では、従業員16人が社有地駐車場の無償貸出しを受けている。

(取組の効果、今後の見通し)

- 近隣の民間駐車場の賃料は月額9,000円から1万円が相場であることから、本取組は子育て中の従業員にとって有益な制度であると考えている。

基本情報

◆主な事業内容

保育園・介護施設の運営

◆所在地

北海道地方

◆設立

1970年代

◆従業員数

115人(うち女性95人)
(女性比率82.6%)

◆平均年齢

男性:36~40歳
女性:36~40歳

◆女性採用比率

66.7%(H27)→71.4%(H29)

◆平均継続勤務年数

男性:6年、女性:13年

◆一月当たり平均残業時間

3時間(H27)→4時間(H29)

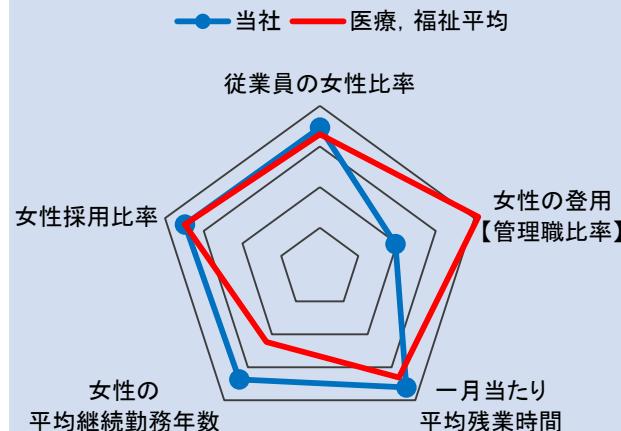
◆女性の登用

【係長級比率】

66.7%(H27)→50.0%(H29)

【管理職比率】

0.0%(H27)→0.0%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ▶ 従業員115人のうち、女性は95人と8割を超えており、平均継続勤務年数も男性6年に対して、女性は13年と男性より長くなっているなど、女性が活躍している職場である。
- ▶ 現在は、社内会議の意見等も踏まえ、残業時間の削減に向けた取組を始めたところであり、職員のストレスや業務等に関する意見や要望を参考にしつつ、業務負担の軽減や福利厚生に関する規定等の見直しを行っている。
- ▶ 常に職員の要望や意見を把握しながら、働きやすい職場環境を整備していくことが、特に労働環境が厳しいと言われる保育・介護分野における職員の離職防止や継続就業につながり、さらには女性活躍の推進にもつながっていくものと考えている。
- ▶ 管理職(6人)全員が男性で構成されており、管理職ポストも限られているため、勤続年数が長く、業務経験が豊富であったとしても、現場から離れることを嫌い、管理職への昇進を望まない職員が少なくないことなどから、単純に、仕事と家庭の両立支援の取組を行うことで、女性の管理職登用が進むような環境にはない。

【主な取組内容と状況】

○子育て中の職員に対する通勤手当の支給

(内容)

- 毎年、全職員を対象として、業務内容や福利厚生に関するアンケート調査を実施しており、その中で、「自宅近くの保育園を希望しても入所できず、自宅から遠い(通勤経路にない)保育園に車で送迎せざるを得ない」といった職員の悩みが寄せられた。
- このため、管理職会議において、これらの職員に対する通勤手当について協議した結果、職員の実情を考慮し、平成28年度以降、自宅と勤務地が原則2km以上の従業員に支給していた通勤手当(駐車場代)の支給範囲を緩和(保育園経由で勤務地まで2km以上ある職員にも支給範囲を拡大)。
- 平成28年度以降、3人の女性職員が利用している。

(取組の効果、今後の見通し)

- 上記のとおり、管理職への昇進を望まない職員が少なくないことなどから、本取組によって女性管理職比率等の改善に直結するとは考えていないが、仕事と家庭の両立支援に一層取り組むなど職員の職場環境の整備を図っていくことが、職員の離職防止や継続就業につながり、結果として、女性管理職比率等の改善にもつながっていくと考えている。

基本情報

◆ **主な事業内容**

介護施設の運営

◆ **所在地**

東北地方

◆ **設立**

1970年代

◆ **従業員数**

223人(うち女性172人)
(女性比率77.1%)

◆ **平均年齢**

男性:41~45歳
女性:41~45歳

◆ **女性採用比率**

78.9%(H27)→80.0%(H29)

◆ **平均継続勤務年数**

男性:15年、女性14年

◆ **一月当たり平均残業時間**

1時間(H27)→1時間(H29)

◆ **女性の登用**

【**係長級比率**】

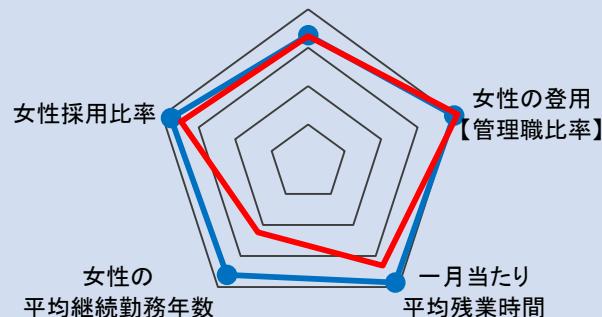
58.3%(H27)→58.3%(H29)

【**管理職比率**】

69.6%(H27)→64.0%(H29)

● 当社 ● 医療、福祉平均

従業員の女性比率



概要

【**女性活躍の推進に関する基本的な考え方等**】

- 複数の老人介護施設を運営しているため、介護職、看護職の職員を多く雇用しており、設立当初から女性従業員が多い。
- このような状況から、女性の活躍がなければ当社の存続はないと考えており、女性が働きやすい職場を整備することは必要不可欠と考えている。
- 一方、職員の男女比率(男性1:女性3.5)を考慮した場合、管理職に占める女性割合が低く(男性1:女性1.8)、従業員の間で有給休暇取得率にばらつきがあり、全体的に当該取得率が低調(約30%)であったことから、これらの向上を目的として、平成28年以降、女性活躍の推進含め、両立支援に係る各種取組を開始
- 両立支援や女性活躍に積極的に取り組む企業に与えられる、「くるみん」(次世代法に基づくもの)や「えるぼし」(女活法に基づくもの)などの認定も受けており、従業員の間でも「自分たちが勤務している職場は女性活躍の推進に熱心に取り組んでいる」との意識と誇りが芽生えている。
- 飽くまで目標は「良い介護を提供すること」であり、当該目標を追求していくことで、男女の差異はなくなるものと考えており、「男女ともに働きやすく、楽しい職場づくり」が最終目標である。

【**主な取組内容と状況**】

○ **離職防止の観点から、6年目研修と定期的な異動ローテーションを実施**

(内容)

- 10年ほど前(平成21年頃)の傾向として、入社6、7年目で「このまま同じ職場で同じ仕事を続けていくことが果たして良いことなのか」といったことを考え始める職員が多く、結果として、離職を選択する職員が少なからず存在
- その大きな要因として、入社6年目の研修を開始業務のマンネリ化があると認識。このような状況から、定期的な異動ローテーションとともに、職員のモチベーションの維持・向上のため、新鮮な舞台を提供することを目的として
- 研修対象者は自身で課題を考え、解決策を整理し、職場の上位役職者の前で発表。上位役職者からの助言等も踏まえた解決策を実際の職場で実践し、その成果を発表することとしている。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 職員の業務に対するモチベーションの維持・向上には良い影響を及ぼしていると考えており、マンネリ化を防止することを通して、新たな気持ちで業務に臨むきっかけとなっている。また、研修を通じて、優秀な人材の発掘や上司のマネジメント能力の把握にも役立っており、今後の適切な人材配置を実施していく上で有益な情報になっている。
- 離職の防止という点ではデータ上の改善はみられないものの、職員のモチベーションの維持・向上や社内の人材把握といった観点から、経営の効率化には有益な取組であると認識

基本情報

◆主な事業内容

病院・介護施設の運営

◆所在地

東北地方

◆設立

1970年代

◆従業員数

313人(うち女性210人)
(女性比率67.1%)

◆平均年齢

男性:41~45歳
女性:36~40歳

◆女性採用比率

50.0%(H27)→61.5%(H29)

◆平均継続勤務年数

男性:6年、女性6年

◆一月当たり平均残業時間

2時間(H27)→2時間(H29)

◆女性の登用

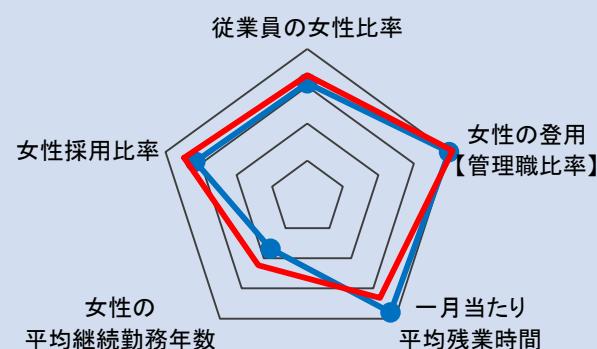
【係長級比率】

62.5%(H27)→64.7%(H29)

【管理職比率】

55.6%(H27)→60.0%(H29)

● 当社 ● 医療、福祉平均



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- 全職員に占める女性比率が約7割と高く、係長や管理職への女性の登用を積極的に行っていることから、女性活躍は既にある程度進んでいると認識
- しかし、男女ともに平均継続勤務年数が6年と、決して長いとはいえないことから、定着率の改善が必要と認識
- 介護について専門的に学んできた者を雇用したとしても、介護施設では入所者ごとに性格や症状が様々であり、現場の業務に苦勞している様子がみられるなど、入社前に抱いていた業務のイメージと実際の業務内容の間にギャップがあることから、新人が直面する悩みや課題の解決をサポートする必要性を感じている。

【主な取組内容と状況】

○新人を「子」とするファミリー制度の導入

(内容)

- 男女ともに平均継続勤務年数が6年と短いことから、平均継続勤務年数の向上が課題と認識
- 悩みや課題を抱えていたとしても、どの職員も多忙であることから、自らの悩みや課題を先輩に相談できないことが原因と考えられたことから、平成25年頃から、入社1年目の新人を「子」とし、新人と同じ部門内における入社2年目以上の従業員を「兄」又は「姉」、入社5年目以上の従業員を「父」又は「母」、管理職を「祖父」又は「祖母」として、新人が直面する悩みや課題の解決をサポートする「ファミリー制度」を導入
- 「ファミリー」が会食する際にその費用を会社が補助することとしている。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 新人の悩みや課題解決のためのコミュニケーションツールとしての「会食」がとりとめのない話で終始しないように、「兄」又は「姉」以上の従業員が新人に対し、どのように接することで悩みや課題を引き出し、その解消につなげられるかについて、今後具体的な手法を見いだす必要があると考えている。

(取組の効果、今後の見通し)

- 現時点において、平均継続勤務年数の向上などといった数字上の効果はみられないものの、多忙な業務中には取れなかった従業員間のコミュニケーションの機会を、当該制度を通じて増やすことができている。

基本情報

◆**主な事業内容**

介護施設の運営

◆**所在地**

北関東地方

◆**設立**

1990年代

◆**従業員数**

300人(うち女性204人)
(女性比率68.0%)

◆**平均年齢**

男性:31~35歳

女性:41~45歳

◆**女性採用比率**

64.1%(H29)

◆**平均継続勤務年数**

男性:5年、女性:5年

◆**一月当たり平均残業時間**

1時間(H28)→6時間(H29)

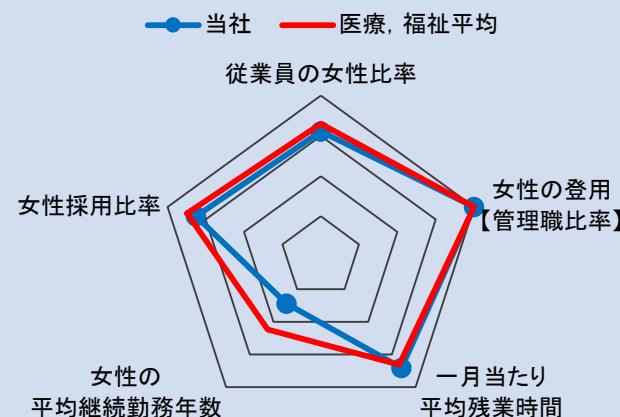
◆**女性の登用**

【係長級比率】

45.0%(H29)

【管理職比率】

41.7%(H27)→46.8%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ▶ 少子高齢化が原因となり、2025年には介護職が全国で35万人不足するとの予測がある。介護職は過半数を女性が占めており、介護職に就職する女性がこれまで以上に増えるよう魅力を発信する必要があると認識
- ▶ 新規採用者の早期離職率が高く、平均継続勤務年数も5年と短いなど、定着率の低さが課題であると認識しており、これらの課題解決のための取組を実施している。

【主な取組内容と状況】

①出産や子育てによる離職者等を再雇用する際の配慮

(内容)

- 平成30年度以降、職員の定着率の向上を目的として、育休から復帰する場合や退職者を再雇用する場合の勤務体系について配慮。介護職の勤務体系は24時間3交代制(日勤、早番、遅番)を基本としており、職員はシフトに応じて日勤、早番、遅番の全てをこなす必要があるが、職員の定着率向上を図るため、出産や子育てにより離職した人が再就職する場合、日勤のみの勤務(早番・遅番の免除)でも可能とした。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 通常勤務(早番や遅番をこなす)の職員が不満を持つおそれがある。

(取組の効果、今後の見通し)

- 取組を開始したばかりであり、利用者は1、2人であるため、効果は不明であるが、当該取組を継続し、効果を注視していきたいと考えている。

②週休3日制の導入

(内容)

- 平成28年度から、一部の施設に勤務する介護職において、1日の勤務時間を延長した上で(日勤:8時間から10時間に延長)、週休3日制を導入

(工夫又は苦慮した(している)点等)

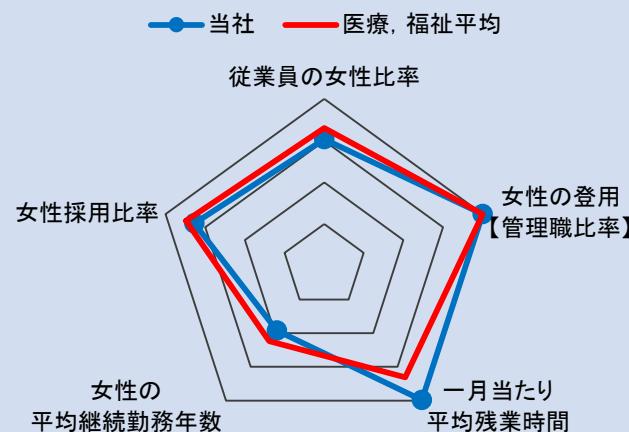
- 導入に当たっては、施設の運営に必要な1日当たりの人数を減らす必要があるため、部署を超えた業務分担の最適化を行い、1日当たりの業務量の軽減を実施

(取組の効果、今後の見通し)

- 1日の勤務時間が長くなることで、中には家族との団らん時間が減少したとする職員も存在するが、仕事のメリハリができたと評価する職員がいる。
- 入所者からは、「同じ職員から切れ目なく介護を受けることができる」として好評

基本情報

- ◆ **主な事業内容**
介護施設の運営
- ◆ **所在地**
南関東地方
- ◆ **設立**
1980年代
- ◆ **従業員数**
468人(うち女性304人)
(女性比率65.0%)
- ◆ **平均年齢**
男性:36~40歳
女性:36~40歳
- ◆ **女性採用比率**
68.0%(H27)→65.0%(H29)
- ◆ **平均継続勤務年数**
男性:7年、女性:7年
- ◆ **一月当たり平均残業時間**
0.5時間(H27)→0.5時間(H28)
- ◆ **女性の登用**
【係長級比率】
65.0%(H28)→61.0%(H29)
【管理職比率】
43.0%(H28)→46.0%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- 従来から、女性が多数を占める業種であることから、女性は「主戦力」とであると認識。女活法の施行前(平成26年度以前)から女性活躍の推進に積極的に取り組んでいる。
- 以前は、結婚に伴う退職が当たり前であったものの、女性職員がライフイベントで退職した場合の補充に必要な人材の育成等のための時間的・金銭的成本を考慮すると、継続勤務してもらうことが会社としても利益と認識

【主な取組内容と状況】

① 男性の育休取得の促進と課題

(内容)

- 男性の育休対象者には、人事担当から、育休取得により昇進が遅れるといった不利益はないとの説明を行い、育休の取得を勧めている。

(取組の効果、今後の見通し)

- 育休によるキャリアのブランクを恐れてなのか、両親が近隣に住んでいるなど協力を得やすい環境にあるからなのか、会社側が勧めても男性の育休取得者はまだいない。
- そもそも制度をよく理解していない従業員も多く、周知方法について今後検討していく必要があると認識
- 最近では従業員同士の結婚が多いことから、男性に育休取得を促して、比較的優秀な女性に早く復帰してもらう方が利益になるのではないかと考えている。
- 一方、育休自体の課題として、従業員の少ない中小企業では代替の従業員がおらず、一時的に補充が必要な人材の確保に苦慮(若い職員が多く、産休・育休の取得者が急増かつ取得時期が重複)。業務の効率化や勤務形態の見直しを行い努力しているものの、サービスを低下させられない中で限界を感じる。

②最低滞留年数を昇進要件とする規則の廃止

(内容)

- 従来、行政機関の措置決定に基づき行われていた社会福祉サービスが、介護保険法(平成12年施行)によって、介護サービスを必要とする利用者とその提供者の間の「契約」に基づいて行われることとなったことを契機に、施設同士の利用者の獲得競争が加速
- サービスの維持・向上による他の施設との差別化を図るだけでなく、施設数の増加に伴う管理職枠の増加のため、昇進制度の見直しを実施する必要性が生じた。
- 見直しの一環として、管理職への昇進要件から最低滞留年数を廃止し、人事評価と経験に基づく昇進制度とした。

(取組の効果、今後の見通し)

- もともと女性が活躍することを企図したわけではないが、女性従業員には総じて優秀な者が多く、女性が多数を占めていたこともあり、結果として女性の管理職が増加

基本情報

◆主な事業内容

病院・介護施設の運営

◆所在地

南関東地方

◆設立

1970年代

◆従業員数

312人(うち女性208人)
(女性比率66.7%)

◆平均年齢

男性:36~40歳
女性:41~45歳

◆女性採用比率

75.5%(H27)→63.6%(H29)

◆平均継続勤務年数

—

◆一月当たり平均残業時間

—

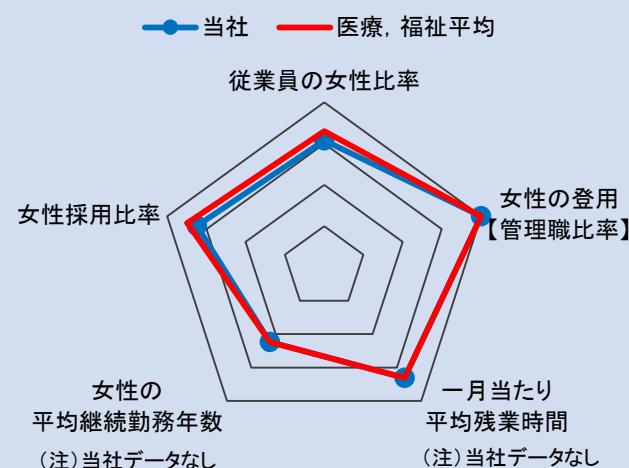
◆女性の登用

【係長級比率】

41.0%(H29)

【管理職比率】

45.0%(H27)→44.0%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- 従来から業種(医療、福祉)の特性として、女性が多数を占めており、女性は主戦力であると認識
- 女性職員が多いことから、女活法の全面施行以前(平成27年度以前)から、法定以上(就学前まで)の期間取得可能とする短時間勤務制度や、育休後に休業前と同一以上の階級や職務に復帰できる制度などを導入しており、従業員のニーズに応じて柔軟に対応することで、女性が働きやすい環境を整備してきた。
- また、同法の施行を受けて、同法に基づく事業主行動計画を策定し、女性管理職比率を50%以上にする目標を掲げるなど、女性活躍の推進に積極的に取り組んでいるところ

【現状と課題】

①女性の管理職への登用

看護部(男性11人、女性72人)に看護師と看護補助者、リハビリ科(男性35人、女性32人)に理学療法士等が配置されており、管理職への登用を進めていきたいと考えている。

【看護部】

- 看護師は、大病院で忙しく働いていた女性が家庭の事情等で退職し、中途採用で入所してくる場合が大半であることから、平均年齢が高く、業務経験が豊富な女性がほとんど
- そのため、勤続年数にかかわらず、能力さえあればすぐに管理職への登用も可能であるが、希望する女性が少なく、打診しても断られてしまうケースが多い。
- その理由として、i)「療養型の病院で穏やかに仕事をしたい」と思い入社しているため、余計な重責を避けたい、ii)共働きで収入面での不満がなく、現状維持を希望、iii)女性が多い職場であることから、女性同士の人間関係のマネジメントに不安があるなどを挙げる者が多い。ただし、現状は管理職(4人)は全て女性

【リハビリ科】

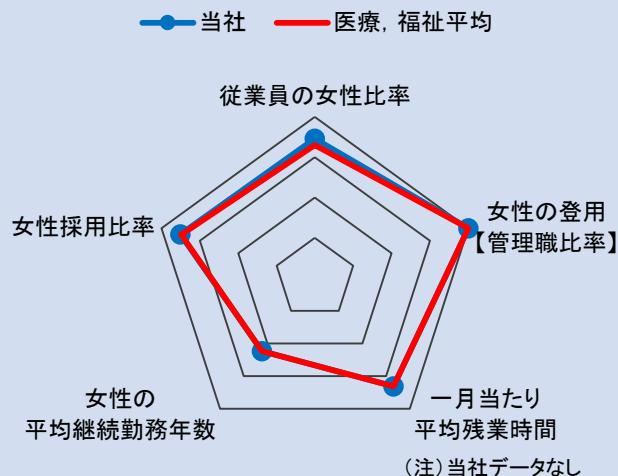
- 管理職含め、係長級以上の役職は全て中途採用の男性であり、女性の管理職登用が進んでいない。
- 職員は理学療法士などの資格職であることから、入社後10年ほどは技術の習得に専念したいと考える従業員が多く、当科の設置当初(平成20年頃)に採用した女性がようやく管理職となり得る人材に育ってきたところ
- しかし、年齢的にも出産・育児期を迎えており、係長級の従業員からは、育休からの復帰後、育児が落ち着くまでは係長級から外れたいといった要望があるなど、すぐには女性の管理職が誕生する状況ではない。
- 一方、リハビリは患者と1対1で行うことから、悩みを抱え込む従業員も多く、女性従業員からは「女性の管理職の方が相談しやすい」といったニーズも多いため、積極的に女性の管理職への登用を進めていきたい。

②男性の育休取得

- 育休は取得していないものの、配偶者の出産に伴い、1週間から1か月の有給休暇を取得する男性が出てきている。
- 各種両立支援制度と同様、男性の育休も取得しやすい雰囲気があると認識しているが、医療現場における業務スピードは非常に速いことから、取得対象者(特に男性)側の意識として、長期間職場を離れることへの不安がある。
- 今後は先例を増やして、男性の育休を浸透させていきたいと考えている。

基本情報

- ◆ **主な事業内容**
介護施設の運営
- ◆ **所在地**
東海地方
- ◆ **設立**
1990年代
- ◆ **従業員数**
278人(うち女性229人)
(女性比率82.4%)
- ◆ **平均年齢**
男性: 36~40歳
女性: 36~40歳
- ◆ **女性採用比率**
72.2%(H29)
- ◆ **平均継続勤務年数**
男性: 10年、女性: 8年
- ◆ **一月当たり平均残業時間**
—
- ◆ **女性の登用**
【係長級比率】71.0%(H29)
【管理職比率】42.9%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- 労働人口が減少する一方、介護市場は拡大していくため、潜在的労働力(特に主婦等)の掘り起こしが重要。女性が働きやすい職場づくりが事業の安定継続に不可欠であると考えている。
- 介護の仕事は、気付きや気遣いがサービスの質に影響するため、女性に適した仕事。男性よりも女性の方が有資格者が多く、会議でロジカルな発言をし、リーダーシップを取るのも女性が多い傾向にある。
- 能力のある女性職員には管理職になってほしいが、あまり管理職になりたがらない傾向。仕事を抱え込む女性が多い傾向にあり、女性の部下からすれば女性上司の仕事ぶりを見て、管理職は大変だと思い、結果として管理職への登用を敬遠しがちである。
- 現在、各職階に必要な職務内容を定性的にしか定められておらず、抽象的な内容となっていることから、定量的に明示し、事務の分掌を明確化することを検討中。管理職の仕事範囲が定量的に明確化されれば、仕事を抱え込むことも減り、管理職になろうと思う女性職員も増えるのではないかと考えている。

【主な取組内容と状況】

①業務体制の見直し(4週8休の導入)による残業時間の削減

(内容)

- これまで勤務体系は4週6休で1日7時間勤務(8時間拘束(うち休憩1時間))としていたところ、平成30年3月以降、4週8休(週休二日制)とすることで、1日7.5時間勤務(8.5時間拘束(うち休憩1時間))に変更
- 介護や看護を担う職員は3交代制を取っているため、拘束時間を8時間とした場合、8時間×3=24時間となることから、次のシフトへの引継ぎ時間はどうしても残業せざるを得ない状況にあった。
- そこで、平成29年に実施した職員向けのアンケート調査で、ワーク・ライフ・バランスの充実等の観点から、週休二日制を導入してほしいという声があったことから、週休二日制を前提とした上で、各シフト8.5時間拘束とすることで、シフト間の引継ぎ時間(1日1.5時間(1人につき0.5時間))を確保

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 週休二日制を導入できた一方で、残業時間の減少が従業員の収入減となっていることから、基本給を上げて、これまで残業していた部分の生産性向上分の賃金を職員に還元したいと考えている。
- しかし、残業が多い部署とそうでない部署があり、これらの間の不公平感を感じさせずに、どのように基本給を上げればよいか苦慮

(取組の効果、今後の見通し)

- 今後、1日1.5時間内の引継ぎ時間内に効率的に引継ぎを終えるようにし、引継ぎに係る残業時間のゼロ化を目指している。
- 全従業員の一月当たりの残業時間(合計)が平成29年度は約1,700時間であったものが、本制度を導入して以降、約900時間と約47%減となり、結果的に一月当たり約140万円のコストダウン

②有給休暇取得率の向上に関する取組

(内容)

- 有給休暇を各部署が1か月に1人当たり半日以上取得するという基準を設け、その基準をクリアしていない部署には、原因と対策を提出させるようにした。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 介護の職場には、以前病院に勤めていた者も多く、そのときの経験から有給休暇を取らない人を評価するという感覚の管理職もいる。このような感覚の管理職の意識を変えてもらうことに苦慮しており、そのような意識のある管理職に対しては、「あなたの感覚は否定しないが、その感覚で部署をマネジメントするのはやめてください」と何度も説得

(取組の効果、今後の見通し)

- 平成28年度には約4割だった有給休暇の取得率が29年度には7割に向上
- 有給休暇を取得しにくい理由としては、慢性的な人手不足の状況下で、休暇の取得が他の職員に余分な負荷をかけることを心配することにあると考えていることから、これらの不安を解消するため、今後、介護ロボットや外国人実習生の活用なども検討している。

基本情報

◆**主な事業内容**

リハビリテーション医療事業

◆**所在地**

東海地方

◆**設立**

1990年代

◆**従業員数**

369人(うち女性264人)
(女性比率71.5%)

◆**平均年齢**

男性:31~35歳

女性:36~40歳

◆**女性採用比率**

47.4%(H28)→71.4%(H29)

◆**平均継続勤務年数**

男性:8年、女性:8年

◆**一月当たり平均残業時間**

3時間(H27)→3時間(H29)

◆**女性の登用**

【係長級比率】

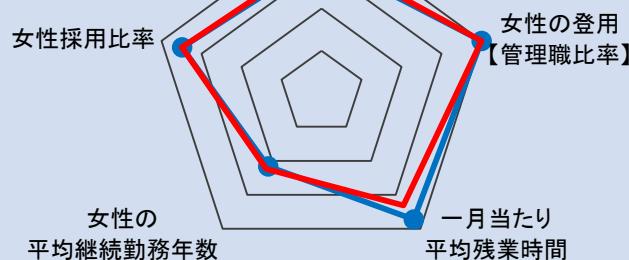
55.0%(H28)→52.0%(H29)

【管理職比率】

55.6%(H27)→58.0%(H29)

● 当社 ● 医療、福祉平均

従業員の女性比率



概要

【**女性活躍の推進に関する基本的な考え方等**】

- 女性比率が7割と女性職員が多い職場であり、男女関係なく登用等することを基本としている。
- その一方で、採用時の競争倍率や継続勤務年数に男女差はみられないものの、管理職を目指す女性が少ないことなどを課題と考えていることから、女活法に基づく一般事業主行動計画(平成28年策定)において、今後は管理職育成のためのキャリア研修を行うこととしている。

【**主な取組内容と状況**】

○**休日利用も可能な事業所内託児所の設置**

(内容)

- 平成27年、病院の敷地内に託児所を2か所設置(子どもが小学校就学前まで利用可)。
- 夜勤帯や遅出勤務の職員も利用できることとしており、病児保育や学童保育を利用できなかった児童の保育、さらに、平日に他の保育所又は幼稚園を利用している児童のための日曜保育も実施

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 平日に保育所等を利用している職員に休日出勤を依頼する場合、日曜保育が有料であれば、休日出勤に伴う余計な金銭的な負担がかかり、子育て中の職員からの抵抗感が大きかったため、平日に保育所等を利用している児童の休日の託児所利用を無料とした。
- また、早めに出勤し業務の準備を行う職員のために、保育開始時間を8時から7時30分に前倒し。前倒しした分の保育料を無料とした。

(取組の効果、今後の見通し)

- 本取組による求人への効果は大きく、子どもがいる者の応募のハードルが下がったと感じており、実際、「小さい子どもがいるが、就職できますか」という問合せがよくある。
- 職場に戻ってくる前提で出産し、育休を取れるようになった結果、従業員の定着率が上がったと感じている。
- また、従来は、「女性は将来辞めてしまうかもしれない」という懸念があったことから、男性を役職に登用する傾向にあったが、継続就業を前提とすることで、女性を役職に登用しやすくなった。

基本情報

◆**主な事業内容**

障害者支援施設の運営

◆**所在地**

近畿地方

◆**設立**

1980年代

◆**従業員数**

335人(うち女性173人)
(女性比率51.6%)

◆**平均年齢**

男性:36~40歳
女性:36~40歳

◆**女性採用比率**

58.3%(H27)→46.2%(H29)

◆**平均継続勤務年数**

男性:7年、女性:8年

◆**一月当たり平均残業時間**

6時間(H27)→7時間(H29)

◆**女性の登用**

【係長級比率】

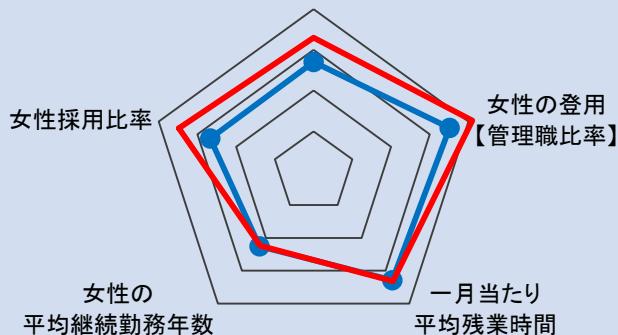
38.5%(H27)→33.3%(H29)

【管理職比率】

29.4%(H27)→31.6%(H29)

● 当社 ● 医療、福祉平均

従業員の女性比率



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ▶ 福祉事業においては同性介助が基本であるため、職員は男女半々が望ましく、女性の力がないと成り立たない。また、女性職員がいることで男性職員の意識や入所者への接し方が変わるため、女性の存在は有用であると考えている。そこで、出産に伴ってパート勤務になる傾向にある女性職員を、正規職員に戻しやすい仕組みを通じて、人材の流出防止を図っている。
- ▶ 特に意識的に女性管理職を増やそうという考えはなく、男女平等に考課して管理職を選抜している。その上で、女性管理職は男性管理職に比較して自己の考えを明確に述べる傾向にあるため、女性管理職が増えることで、会議における議論がより明確・活発になるメリットがあると考えている。
- ▶ その一方、管理職になると職務分担が増大するにもかかわらず残業代が支給されないので、管理職昇進後に手取り額が減るといった状況が生じている。また、出張も多くなり、時間的な負担も増加。このため、管理職手当を増やすよう労働組合からも提案されており、今後の課題となっている。

【主な取組内容と状況】

①産前・産後期間中の給与支給と休業期間の勤続年数への算入

(内容)

- 産前・産後休暇に入った従業員の生活費の確保が厳しかった事情から、労働組合による要望を契機として産前8週間・産後8週間の期間について、産休利用時点での給与満額(通勤手当及び残業手当以外の各種手当を含む。)を支給(相当以前から実施。)
- また、産前・産後休暇や育休の期間を勤続年数としてカウントすることで、これらの休暇取得による昇給への影響を解消
- 平成27年度に2人が利用、30年度は3人が利用する予定

(取組の効果)

- 産前・産後期間中も経済的な基盤が維持されることで職員は安心して休暇期間を過ごすことができ、休業を終えた後の職場への復帰に寄与していると考えている。
- 女性職員からは「子育てに配慮してもらえるのでありがたい」との声が挙がっている。
- 女性職員の流出防止に役立っており、結果として、女性職員の勤続年数の向上につながるのではないかと考えている。

②残業時間の削減に向けた取組

(内容)

- 残業時間の削減については、従前から、入所者の観察記録における複写式ノートの利用、職員相互の役割分担の調整、門限の設定、担当職員の巡回による帰宅勧奨などを行っていたところ、更なる残業時間の削減のため、平成28年度から労使協調で取り組むこととした。
- 具体的には以下の取組を行い、門限の遵守を促すとともに、余った時間に介助・事務等を行い、残業時間の削減を図ることとしている。
 - ① 現場管理者の巡回による帰宅勧奨
 - ② 会議時間の上限を設定(2時間未満)
 - ③ 入所者の食事介助をパート勤務職員(2時間雇用)に交代

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 翌日の準備を自発的に行っている職員もあり、厳格に門限帰宅を遵守させるところまでできていない。
- 実効性のある措置の導入について、1年ほど労使間で話し合ったが、決定的な有効策や案は出されず、「最終的には個々人の意識による」との結論になってしまった。

(取組の効果、今後の見通し)

- 実感として、残業時間はあまり減っていないため、今後も継続して取組を行う予定

③最低滞留年数を要件としない人事評価による昇進

(内容)

- 生活支援員(介助を行う現場職)が管理職となるケースがほとんどだが、管理職への登用に当たっては、現場での対応を評価することで決定
- 管理職への登用に当たって、女性を優遇する方針はなく、男女を問わず現場を仕切ることができる人物を昇進させているため、最低滞留年数等の経験の差異は要件としておらず、男女平等に考課している。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 現場では、男性職員の方が手際がよく活動的に見えることが多いため、評価されやすい。また、女性職員の場合、勤務地を変えにくい事情もあって、勤務地の異動に伴う管理職を辞退することがある。
- 結果として、男性職員を管理職に多く登用する傾向

(取組の効果、今後の見通し)

- 女性の管理職比率は3割前後で推移しているが、今後も男女問わず適切な人材を管理職に登用していきたいと考えている。

基本情報

◆**主な事業内容**

障害者支援施設の運営

◆**所在地**

近畿地方

◆**設立**

1990年代

◆**従業員数**

300人(うち女性195人)
(女性比率65.0%)

◆**平均年齢**

男性:31~35歳

女性:36~40歳

◆**女性採用比率**

66.7%(H28)→80.0%(H29)

◆**平均継続勤務年数**

—

◆**一月当たり平均残業時間**

0時間(H28)→0時間(H29)

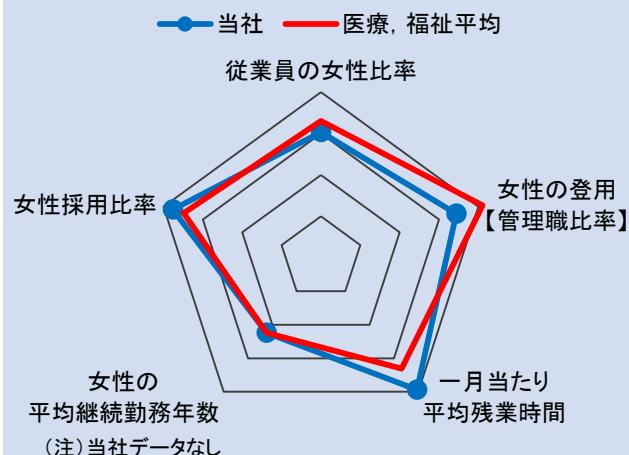
◆**女性の登用**

【係長級比率】

—

【管理職比率】

31.6%(H28)→30.0%(H29)



概要

【**女性活躍の推進に関する基本的な考え方等**】

- 障害者支援や子育て支援のための施設等を運営しており、支援が必要な利用者への対応は同性が行うことが基本。女性職員が多いことから、女性職員が定着することが業務上のノウハウの蓄積につながるため、現に働いている女性が継続就業しやすい環境づくりに従前から取り組んできた。
- 平成20年頃、女性職員(課長級)が旗振り役となって両立支援等の制度の見直しに取り組んだことや、衛生委員会を設置したこと、23年に次世代法に基づく事業主行動計画を策定したことなど、いくつかの契機があり、現在の取組に結び付いている。
- 両立支援制度の見直し(拡大)を行う際には、通常勤務している職員から不公平感が出ないようにすることが大きな課題であったことから、様々な立場の職員に配慮。職場全体の理解を確保するよう、日頃から各所属長から部署内職員へ言葉かけをしてもらっている。
- 平成13、14年頃に結婚に伴う離職者が相次いだのを最後に、結婚や出産を理由とした離職者は出ておらず、子育てサポート企業として、国から企業認定(「くるみん」等)を受けていることも対外的なアピールになっており、求職者に子育てしながら働きやすそうな職場とのイメージを持ってもらえているとの実感
- 今後も衛生委員会での検討を通じて、両立支援に関する取組を進めていく方針である。

【**主な取組内容と状況**】

○**両立支援制度の周知**

(内容)

- 女性が継続就業しやすい環境づくりのため、両立支援制度の充実が重要と考えていることから、労働衛生に関する改善を検討する場として、平成20年以降、安全衛生推進者である各所属長及び衛生管理担当者からなる衛生委員会を毎月開催。両立支援に係る取組についても併せて検討している。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 平成23年には、職員への制度周知のために両立支援パンフレットを策定し、大きな改訂の度に全職員へ配布しているほか、ほぼ毎月、「衛生委員会だより」を発行してトピック的な情報を全職員へ提供し、職場全体の更なる理解の醸成に努めている。
- 育休については、男性も取得しやすい状況とするため、男性の育休取得対象者に対して、本パンフレットの配布だけでなく、個別に制度の説明を行って取得を促している。

(取組の効果、今後の見通し)

- 両立支援制度の利用実績が増えるたびに、職員の理解が深まっている実感がある。
- これまで男性職員で育休を取得した者はいない。1人取得すれば次につながると考えているが、特に男性従業員は育休中の収入減がネックとなっているようであり、また、男性従業員も育休を望んでいないことから、なかなか取得につながっていない。

基本情報

◆主な事業内容

病院・介護施設の運営

◆所在地

中国地方

◆設立

1980年代

◆従業員数

306人(うち女性219人)
(女性比率71.6%)

◆平均年齢

男性:36~40歳
女性:31~35歳

◆女性採用比率

84.7%(H27)→81.8%(H29)

◆平均継続勤務年数

男性:6年、女性5年

◆一月当たり平均残業時間

8時間(H27)→9時間(H29)

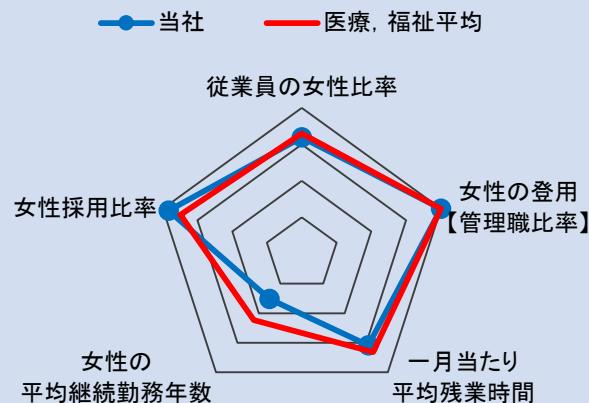
◆女性の登用

【係長級比率】

6.0%(H27)→10.0%(H29)

【管理職比率】

34.6%(H27)→50.0%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ▶ 24時間体制で常時救急患者の受入れを行っている医療部門とリハビリ等を担う介護部門があり、どちらの部門においても非常に残業が多い。
- ▶ このような非常に厳しい職場環境であることから離職者も多く、切れ目のない医療・介護事業を提供していく上で、長時間労働の削減と必要な人員確保を図っていくことが課題となっており、平成30年4月に策定した女活法に基づく事業主行動計画においても、長時間残業に係る課題と目標を設定するなどして、残業時間の削減等に向けた取組を行っている。
- ▶ 女性職員が約7割を占めていることから、働き方の多様性を認めており、結婚や出産等のライフイベントについても応援するとともに、子育て中の職員が安心して勤務できるよう、平成28年、院内保育園を設置。仕事と家庭の両立を実現することで離職の防止を図り、働きやすい職場環境を作っていく必要があると認識

【主な取組内容と状況】

①正規職員とパートタイムの相互転換

(内容)

- 平成26年度以前から、特に、平均継続勤務年数が短い傾向にある看護職の離職を防止することを目的に、多様な働き方が可能となるよう、正規職員とパートタイム間の雇用形態の相互変更を可能としている。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 医療部門と介護部門では、勤務の状況も異なることから、職員の働き方には多様性が必要とされ、労務管理を行う者はこれらの事情を理解しておく必要があるが、経営層は医療分野にはたけているものの、労務管理には疎い者が多かったこともあり、まずは経営層の意識改革から始める必要があった。

(取組の効果、今後の見通し)

- 従来、育児のために離職を余儀なくされる職員も中にはいたが、本制度の導入によって、育児等の事情によってパートタイムで勤務していた職員が、育児が落ち着いた段階で正規職員として勤務することが可能となるなど、多様な働き方を可能にすることで、離職者が減少。看護職の平均継続勤務年数は少しずつではあるものの、延長傾向にあり、継続勤務年数が向上することで職員それぞれのスキルアップにもつながっている。
- なお、平成27年度以降、6人(うち女性4人)の従業員がパートタイムから正規職員に転換しており、人材確保に有益なものとなっている。

②残業時間の削減に向けた取組と離職者の防止

(内容)

- 24時間体制で常時救急患者を受け入れており、搬送患者も多いことから、従業員の勤務時間(2交代制)が長くなってしまい、休暇が取りにくい状況にあった。
- 平成30年4月に策定した女活法に基づく事業主行動計画においても残業時間の削減に向けた目標を設定するとともに、とにかく忙しい職場であるなどの認識を改善することで、離職者を減らし、適正な人員数を確保する必要があるため、平成29年度以降、残業時間が多い従業員でも、一月当たり10時間以内とすることを目標とした取組を進めている。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

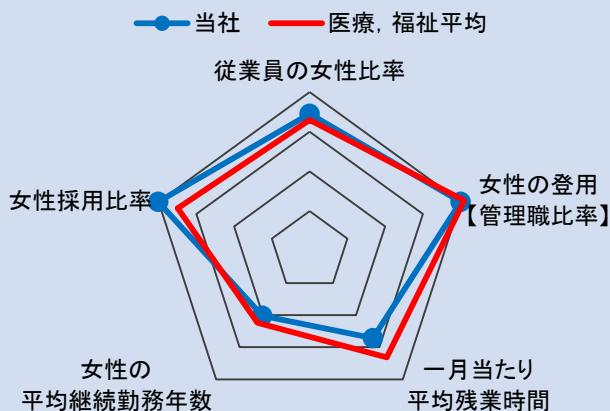
- 地元外からの採用者が多く、3年から5年程度の経験を得た後、独り立ちができる状況になった途端に離職し、地元の病院に移るなど、平均継続勤務年数が短い傾向がみられ、それまで指導を行っていた中堅従業員の疲弊が問題となっている。
- 経営層は、医療分野にたけてはいるものの、労務管理に関しては疎い者が多く、残業時間の削減に向けた取組を進めていくことが難しい状況にあったことから、医療分野以外の業種も経験したことのある部長クラスの従業員が中心となって取組を実施

(取組の効果、今後の見通し)

- 離職者は減少傾向にあり、従来より平均継続勤務年数は少しずつではあるが長くなる傾向にある。

基本情報

- ◆ **主な事業内容**
調剤薬局等の運営
- ◆ **所在地**
四国地方
- ◆ **設立**
1980年代
- ◆ **従業員数**
230人(うち女性189人)
(女性比率82.2%)
- ◆ **平均年齢**
男性:41~45歳
女性:36~40歳
- ◆ **女性採用比率**
92.0%(H28)→87.5%(H29)
- ◆ **平均継続勤務年数**
男性:7年、女性:8年
- ◆ **一月当たり平均残業時間**
12時間(H28)→12時間(H29)
- ◆ **女性の登用**
【係長級比率】
100%(H28)→100%(H29)
【管理職比率】
47.5%(H28)→52.5%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- 多くの女性薬剤師を抱えるため、従来から、女性活躍の取組の必要性を認識しており、従業員が長く勤務できる環境の整備に取り組んできた。
- 平成28年、調剤薬局大手の傘下となったことで、以降、女性活躍の取組に本腰を入れることとなった。
- 当社では管理職として、地域ごとに複数の調剤薬局を統括する「ブロック長」と、各調剤薬局に配置されている「薬局長」という役職があり、薬局長については自宅からも通える一方、ブロック長については転居を伴う広域異動がある。
- そのため、薬局長に就く女性従業員は多い一方、ブロック長のほとんどは男性従業員(6人中7人が男性)が占めている状況にあり、今後、女性のブロック長を増やしたいと考えているものの、その方策に苦慮

【主な取組内容と状況】

○大手傘下に入ったことを契機に両立支援に係る取組等を開始

(内容)

- 平成28年に調剤薬局大手の傘下に入ったことを契機として、法定以上の期間取得可能とする短時間勤務制度や、育休後に休業前と同一以上の階級や職務に復帰できる制度などを、大手の就業規則に沿った形で導入

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 今後、当社が運営する調剤薬局等の統廃合が行われる可能性もあり、そのような場合、育休からの復帰後に、以前勤めていた薬局等に戻れない従業員が発生することを懸念
- また、新たな制度が就業規則上は導入されたものの、育休からの復帰制度に関しては、当社ではまだ十分な復帰プログラムが策定されておらず、復帰体制が確立されていないことから、同制度を利用した従業員がスムーズに復帰できるかどうか懸念(大手に倣い、制度は導入されたが、そのための環境整備が追いついていない)。

(取組の効果、今後の見通し)

- 具体的な効果は現れていないものの、これらの取組によって仕事をしながら子育てできる環境が定着することでより働きやすい環境になることが期待されることから、今後も継続して取り組んでいきたい。

基本情報

◆ **主な事業内容**

病院の運営

◆ **所在地**

四国地方

◆ **設立**

1980年代

◆ **従業員数**

146人(うち女性100人)

(女性比率68.5%)

◆ **平均年齢**

男性:41~45歳

女性:41~45歳

◆ **女性採用比率**

50.0%(H28)→83.3%(H29)

◆ **平均継続勤務年数**

男性:13年、女性:10年

◆ **一月当たり平均残業時間**

0時間(H28)→0時間(H29)

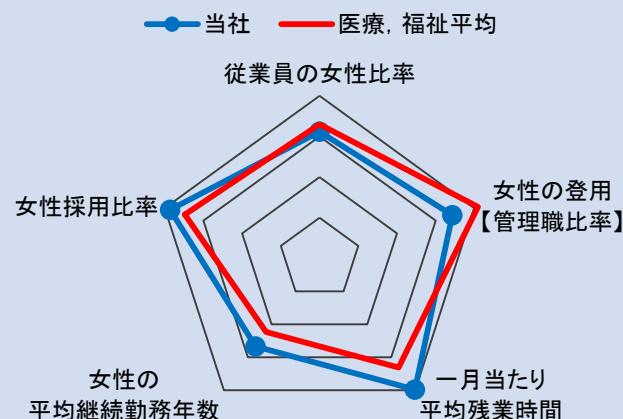
◆ **女性の登用**

【係長級比率】

62.5%(H28)→57.1%(H29)

【管理職比率】

30.0%(H27)→30.0%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- 医療業界は昨今、人材不足が深刻で、職員の中には条件の良いところへ転職するなど人材の流動性が高く、人材の確保が難しい。
- これら業界特有の事情とともに、当社の女性活躍担当者(男性)が実際に子どもを持ち、仕事と育児を行う中で、社内に十分な制度が整っていないと気付いたことなどをきっかけとして、平成26年以降、応募者の実情(子育て家庭等)を踏まえた制度の整備に加え、現在勤務している職員が長期間勤務しやすい職場環境づくり(法定以上の期間取得可能な短時間勤務制度や子どもの看護休暇制度など)を実施。結果、平成26年には次世代法に基づく「くるみん」認定を受けている。
- また、これらの取組を推進する一方で、男性職員への逆差別とならないような配慮も必要と認識。
- 精神系の病院等を運営している当社では、従前に比べ女性の平均継続勤務年数が増加している一方で、i)患者への治療方針(身体拘束など)で考え方が異なる、ii)主任等の役職に就くことに不安がある(精神系の病院等のため、女性での対応が難しい面がある)といった理由で、少なからず離職する者がいる。
- そのため、採用した職員を対象に、治療方針等を説明する機会の設定やキャリアアップに当たっての教育体制の整備が必要であると考えているが、現在のところ、どのような方法や内容で行えばよいか分からず、実施できていない。

【主な取組内容と状況】

①法定以上の期間取得可能な短時間勤務制度の導入

(内容)

- 平成26年、育児のための短時間勤務の利用期間を、子どもが18歳になるまでに延長
- さらに、平成29年以降、制度の利用可能者を「勤務年数3年以上」(労使協定に基づく)としていたものを、勤務年数に関係なく、「採用直後から」利用可能とした。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 中途採用(キャリア採用)が多い(採用者12人中11人が中途採用(平成29年))ことから、子育て家庭等も多く、応募者の中には、就職当初から短時間勤務ができないことを理由に辞退する者がいたほか、育休中の職員からも、勤務年数の条件を撤廃してほしいという意見があった。
- これらの意見等を踏まえ、「勤務年数3年以上」という利用条件を撤廃した。

(取組の効果、今後の見通し)

- 特に勤務年数の条件を撤廃したことで、利用者は増加傾向にある(平成28年度8人→30年度10人)。
- また、育児中の職員にとって働きやすい職場となり、平均継続勤務年数も増加傾向にあることから、管理職の昇進要件となる年齢等を満たす職員も確保でき、今後、女性の管理職も増えるものと認識

②法定以上の期間取得可能な介護休業と職員への周知

(内容)

- 平成27年に、県看護協会から看護職に対するワーク・ライフ・バランスに関する調査の照会があったことを契機として、職員のワーク・ライフ・バランスに関するニーズ把握を目的として調査を実施
- その結果、当社では職員の平均年齢構成が比較的高く(男女ともに41～45歳)、親の介護等を必要とする職員も多いと考えられることから、職員の3～4割が介護休業の期間延長を希望していることが判明
- 平成28年以降、職員が働きやすい職場環境の整備の一環として、法定では介護休業日数が「93日」とされているところ、「120日」まで取得可能とした。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

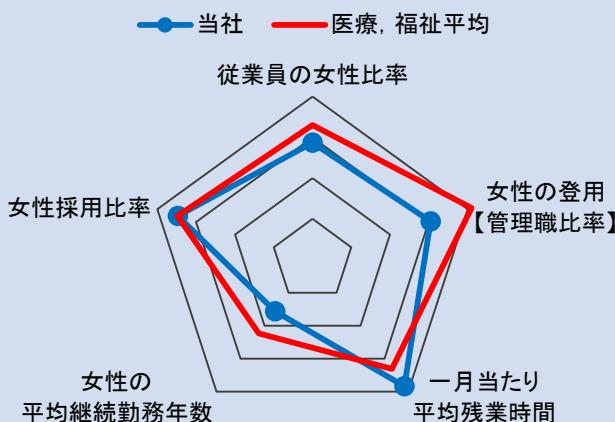
- 導入に関わった女性活躍の担当者は、当初、介護休業期間の93日は家族を介護するための日数であると理解していたが、介護休業制度の勉強会に参加した際、介護休業とは、家族の介護に当てるためというよりは、家族の介護サービスの利用のための手続や準備を行うため(働きながら介護ができるような体制を整える期間)であることを認識
- 介護休業制度を担当している担当者ですら、このような認識であることから、他の職員の多くが、介護休業制度の目的を誤解していると思い、職員を集めて介護休業制度の周知を実施

(取組の効果、今後の見通し)

- 介護休業の利用者は、平成28年度まで0人だったものの、29年度には1人となった。
- 上記①の取組と合わせて職員が働きやすい職場環境を整備できたことから、平均継続勤務年数は従前に比べて延びてきているとの印象(従前の数字は不明)。
- 平均継続勤務年数が増加することで、管理職の昇進要件となる年齢等を満たす職員を確保できることから、女性管理職比率についても今後増加が見込まれるのではないかと考えている。

基本情報

- ◆ **主な事業内容**
介護施設の運営
- ◆ **所在地**
四国地方
- ◆ **設立**
2000年代
- ◆ **従業員数**
82人(うち女性48人)
(女性比率58.5%)
- ◆ **平均年齢**
男性:31~35歳
女性:41~45歳
- ◆ **女性採用比率**
76.9%(H27)→71.4%(H29)
- ◆ **平均継続勤務年数**
男性:6年、女性:5年
- ◆ **一月当たり平均残業時間**
1時間(H27)→2時間(H29)
- ◆ **女性の登用**
【係長級比率】
57.1%(H27)→25.0%(H29)
【管理職比率】
42.8%(H27)→22.2%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- もともと女性が多数を占めている職場であるほか、業務運営には利用者に対する繊細な気配りができる女性は不可欠な存在であると考えていることから、設立当初から女性が働きやすい環境の整備に努めてきたところ。
- 女性活躍の取組により、女性が長く勤務できる環境となってきてはいるが、その一方で、女性従業員を管理職候補者であるリーダー職に任命しても、出産や子育て期間中は、「リーダーを辞めたい」、「子どもが大きくなるまでは役職につくことは難しい」などの理由から、短時間勤務を希望する女性従業員が多い。
- 子どもを抱えるリーダー職が、子育ての忙しい期間であっても、いかに業務を継続し、将来の管理職として育成していけるかが今後の課題であると認識

【主な取組内容と状況】

○ 継続就業を目的とした企業内託児所・保育所の設置

(内容)

- 福祉業界は、近年、全国的に深刻な人手不足の状況にあり、当社でも同様の状況にある。
- できるだけ職員の福利厚生を充実させ、勤務しやすい環境を整えることが重要であるとの認識が従前からあったところ、特に効果が見込まれる取組として、託児所の整備が良いのではないかと結論を得た。
- 平成24年、企業内託児所を設置(定員10人)。国による企業主導型保育事業制度の創設(平成28年)を契機として、深刻化する人手不足の解消及び地域住民への貢献のため、平成29年には企業主導型保育施設(企業内保育所)を設置(定員15人(企業枠8人、地域枠7人))
- また、企業内託児所や保育所を利用する職員に限り、保育料の補助(上限1万5,000円)を支給

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 企業内託児所の整備費・運営費については、従来、国の補助等がなかったため、同託児所を自費で整備。運営においても、毎年赤字であり負担が大きいが、職員の確保のために実施
- なお、平成29年以降運営している企業内保育所(企業主導型保育事業)については、国から運営費等の補助が出るようになり、負担は軽減されている。

(取組の効果、今後の見通し)

- 託児所については、当社の敷地内にあることから、職員の安心につながっている。
- 職員が継続就業できる環境が整備されてきているのではないかと考えている。

基本情報

◆ **主な事業内容**

病院の運営

◆ **所在地**

四国地方

◆ **設立**

1950年代

◆ **従業員数**

118人(うち女性95人)
(女性比率80.5%)

◆ **平均年齢**

男性:41~45歳
女性:41~45歳

◆ **女性採用比率**

78.9%(H27)→89.4%(H29)

◆ **平均継続勤務年数**

—

◆ **一月当たり平均残業時間**

1時間(H27)→1時間(H29)

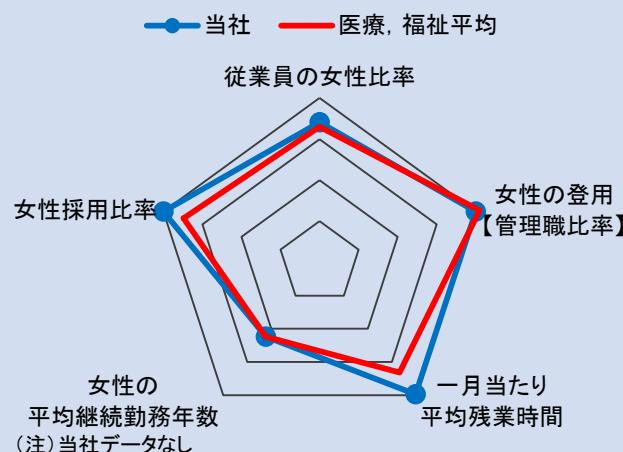
◆ **女性の登用**

【**係長級比率**】

87.0%(H27)→81.0%(H29)

【**管理職比率**】

80.0%(H27)→80.0%(H29)



概要

【**女性活躍の推進に関する基本的な考え方等**】

- 従来から、女性職員が圧倒的に多く(8、9割)、事業運営において女性の活躍を前提としているため、女性職員の中途退職の抑制に意を注いできた。
- 特に、平成元年に女性トップが就任してから、女性が働きやすい勤務環境の整備に努めており、結果、女性が非常に活躍している職場であると認識。今後もその努力を続ける必要があると考えている。
- 医療・看護事業は女性の働きによって支えられている事業分野の一つであり、当社においても既に女性の管理職比率が非常に高いなど、女性活躍がかなり進捗していることから、現在の取組の継続実施を基本としつつ、新たな取組として短時間勤務や子どもの看護休暇等について法定以上の取組を検討したいと考えている。
- しかしながら、限られた人員での不断(1年365日24時間)の適切なサービス提供の実施態勢を確保する必要があることから、事業運営への影響も十分考慮した上で、実施の適否等を見定めなければならず、短期間のうちに結論を得て実施に移すことは容易でないと考えている。

【**主な取組内容と状況**】

○ **診療受付時刻の変更や電子カルテの導入等による残業時間削減に向けた取組**

(内容)

- 従前から残業時間は多くない(月平均1時間程度)状況にあったが、残業を更に抑制する観点から、各部署における各作業の実施方法、実施時間帯の見直し(平成26年度)、診療受付終了時刻の30分繰上げ(28年度)、電子カルテの導入による事務処理の効率化(29年度)などを順次実施し、残業時間の削減に向けた取組を実施

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 基本的には通常努力の範囲内で無理なく実行できる見通しが立った事項を中心に実施
- 特に、診療受付終了時刻の繰上げは、近年の外来患者に高齢者が多く、受診時間帯が午前中に集中していることや、急患等の需要などを考慮した結果、問題ないと判断。その結果、患者等からの苦情もなく円滑に実施できている。

(取組の効果、今後の見通し)

- 残業がほぼない状態を長年維持することで、勤務後の予定も立てやすく、男女とも働きやすい職場環境につながり、結果として、その他の取組と併せて、女性の管理職比率や継続勤務年数の向上につながってくるものと認識

基本情報

◆**主な事業内容**

病院・介護施設の運営

◆**所在地**

九州地方

◆**設立**

1970年代

◆**従業員数**

278人(うち女性212人)
(女性比率76.3%)

◆**平均年齢**

男性:41~45歳

女性:41~45歳

◆**女性採用比率**

70.2%(H27)→73.0%(H29)

◆**平均継続勤務年数**

男性:8年、女性:9年

◆**一月当たり平均残業時間**

3時間(H28)→2時間(H29)

◆**女性の登用**

【係長級比率】

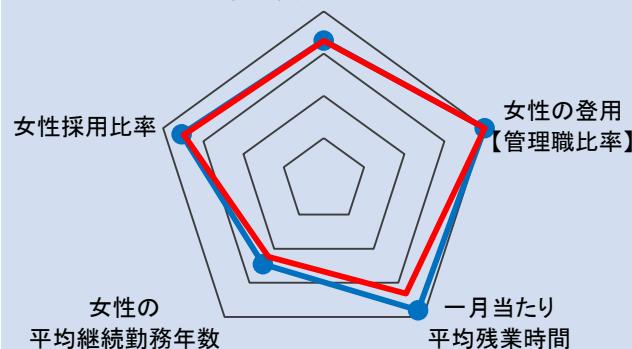
60.0%(H27)→66.7%(H29)

【管理職比率】

52.0%(H27)→50.0%(H29)

● 当社 ● 医療、福祉平均

従業員の女性比率



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ▶ 従業員全体に占める女性の割合は4分の3を超えており、管理職の半分を女性が占め、女性が中核的な役割を担っている。
- ▶ 女性の継続就業を困難にする大きな要因は育児であると考えており、女性が出産や育児を契機として離職してしまうと、新規に雇用せざるを得ず、医療サービスの質の低下や教育コストの負担増につながる。
- ▶ 女性の採用者数は、平成27年度以降、毎年20人から40人程度となっており、女性職員全体の数からすれば多い状況にある。これは、不規則な勤務や介助等の重労働の負担が大きく、より条件の良い病院に転職(結婚や出産を契機として離職する女性は少ない)する女性職員の補充によるものであり、離職者の多さが大きな課題となっているが、根本的な解決策がなく苦慮している。

【主な取組内容と状況】

○法定以上の期間取得可能な短時間勤務制度の導入と対象者の拡大

(内容)

- 平成19年以降、短時間勤務については、子どもが小学校に入学するまでの期間、取得を認めている(平成21年度～29年度に50人以上が利用)。
- さらに、職員アンケートでの意見を基に、育児以外にも、介護や自己啓発、社会活動への参画等の事由により短時間勤務ができる制度を平成25年度から実施。平成30年6月現在、3人の女性が利用している。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 各種制度の規程を共有フォルダに保管し、全部署の職員が閲覧できるようにし、制度の周知や利用の奨励を行い職場の雰囲気醸成を行っている。
- また、職員との面談時や職員から相談があった際には、利用可能な制度について個別に提案している。

(取組の効果、今後の見通し)

- 本制度は、利用実績の蓄積とともに、徐々に従業員の間で当然の権利として認識され、女性の定着率向上や男性を上回る平均継続勤務年数につながっている。
- なお、病院が郊外に所在しており、夫婦いずれかの実家近くに居住して父母の支援を受けている職員が多いことも、女性が育児しながら仕事を続けられる一因ではないかと考えている。
- 子どもがいても働きやすい環境を整えることで、結婚や出産を契機として離職する女性が減り、医療サービスの質の維持や採用コストの抑制につながっている。

基本情報

◆**主な事業内容**

病院・介護施設の運営

◆**所在地**

九州地方

◆**設立**

1970年代

◆**従業員数**

340人(うち女性270人)
(女性比率79.4%)

◆**平均年齢**

男性:41~45歳

女性:36~40歳

◆**女性採用比率**

86.0%(H28)→76.9%(H29)

◆**平均継続勤務年数**

男性:8年、女性:12年

◆**一月当たり平均残業時間**

15時間(H29)

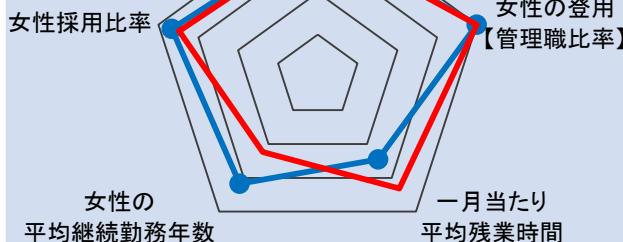
◆**女性の登用**

【**係長級比率**】95.0%(H29)

【**管理職比率**】82.4%(H29)

● 当社 ● 医療、福祉平均

従業員の女性比率



概要

【**女性活躍の推進に関する基本的な考え方等**】

- 職員や管理職の大半を女性が占め、女性が中核的な役割を担っており、女性の活躍なくしては経営が成り立たないと考えている。
- 院内保育所の設置や育休前と同一階級・職務に復帰できる制度の導入など、出産や育児などを経ても、可能な限り継続して勤務してもらえるような各種取組を実施

【**主な取組内容と状況**】

○**院内保育所の設置**

(内容)

- 平成21年度以降、院内保育所を設置。職員の子どもを対象として、0歳児から小学校就学前までの利用を認めており、平成30年6月現在、女性職員15人(子ども15人)が利用
- 過去、病院等の中核を担う女性が出産や育児で離職するケースが多くあり、極めて痛手であったことから、女性の定着を図るためには、安心して未就学児を保育所に入所させることができる職場環境が必要であると考え設置に至ったもの
- 保育所の営業日は、月曜日から金曜日までの8時30分から17時45分までとなっているが、実際には病院等の勤務時間に合わせて8時前から預かり、20時まで延長保育も可能

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 職員の負担軽減のため、保育料を低く設定。そのため、保育所単体の運営は赤字であるが、費用負担を伴っても、職員の継続就業のためには、ある程度の支出は仕方がないと考えている。

(取組の効果、今後の見通し)

- 医療福祉分野の中核を担う女性職員にとっては、育児やいわゆる保活(子どもを保育園に入園させるための活動)が、出産後も就労を継続する上での支障となっており、それが人手不足の一因となっている。
- そのため、保育所の設置により(この取組だけが要因ではないものの)、女性の平均継続勤務年数が伸び、女性管理職比率の向上につながっている(実感ベース)。また、新規採用時における求職者へのアピール材料にもなっており、人材不足の解消にもつながるため、結果的に経営の安定にも寄与している。