

---

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

## 公立八鹿病院組合特定事業主行動計画 (後 期)

ワーク・ライフ・バランス

仕事と生活の調和のとれた職場環境づくり

～ 女性が継続して活躍できる職場を目指して ～

令和3年7月

---

## 目 次

I はじめに	1
II 計画の期間	1
III 現状の把握	2
1. 統 計	2
2. 職員の意識調査結果	7
IV 課 題	11
V 具体的な取組	12

## 公立八鹿病院組合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

令和3年7月1日  
公立八鹿病院組合管理者  
公立八鹿病院院長  
公立村岡病院院長  
福祉センター長  
看護学校長

公立八鹿病院組合(以下「本組合」)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、公立八鹿病院組合が策定する特定事業主行動計画です。

### I はじめに

本組合では、「地域住民の生命と健康を守り、住民から信頼される病院組合」を本組合が目指すべき方向として定め、現在の状況、変化に対応し将来を見据えた運営を進めてまいりました。

本組合が運営する病院並びに附帯施設は、医師、看護師、技師、教員、事務員等、多職種及び年齢層から構成されており、それぞれが責任ある役割を担いお互いが協力し合いながら事業を展開しています。各職場、各職種で種々の研修機会を設けて、能力と技術の向上を図ることにより、個々の能力や集団の力を高め、適切なサービスの提供に努めています。また、職種や性別、年齢等に関係なくお互いが尊重され、個々の能力が発揮できる職場環境づくりを目指してきました。

法第15条に基づき、平成28年度から令和7年度までの10年間の「行動計画」を前期と後期に分けて策定します。女性活躍の観点から、分析しこの「行動計画」を作成して取り組みの推進を図ります。また、ワークライフバランス(仕事と生活の調和)をともに推進します。

### II 計画の期間

平成28年度を初年度として、令和7年度を目標達成年度とする10年間のうちの**後期5年間の計画**とします。

年度	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5	R6	R7
計画期間	特定事業主行動計画計(前期)					特定事業主行動計画計(後期)				

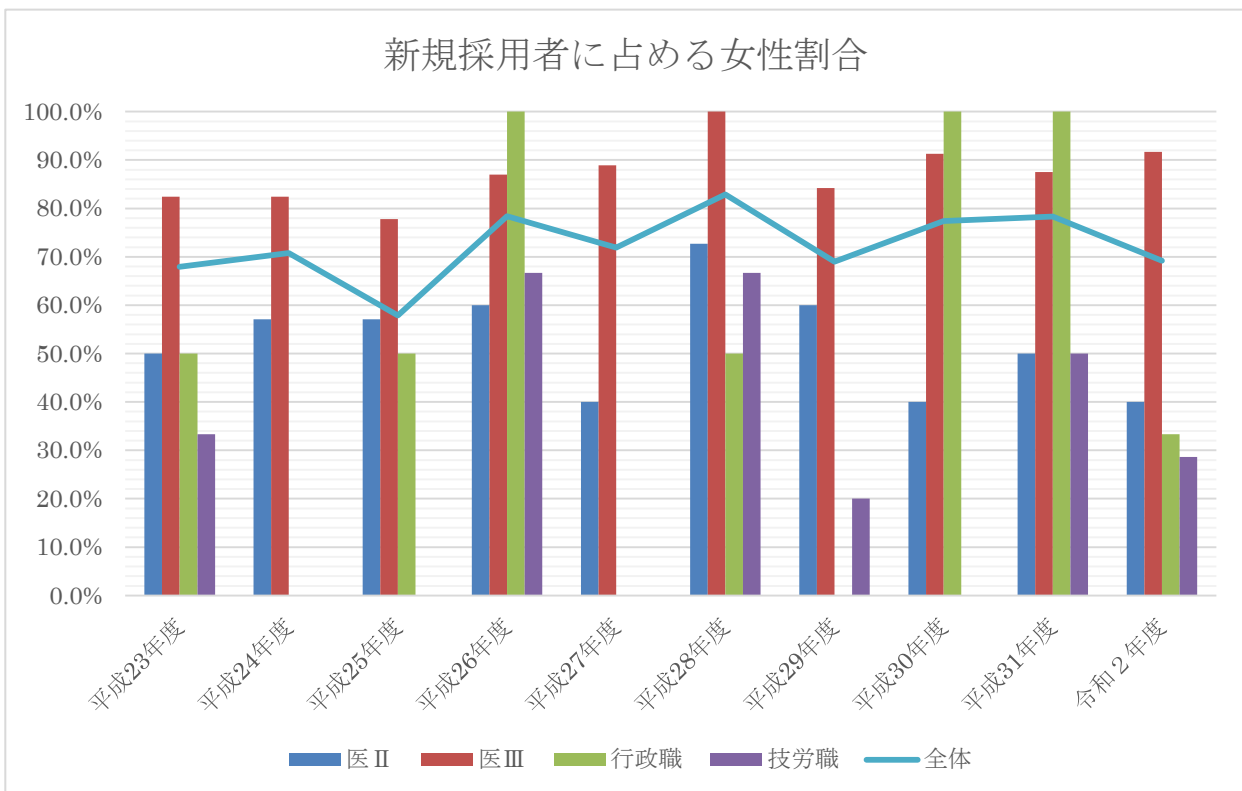
### Ⅲ 現状の把握

#### 1. 統計

#### ～新規採用女性職員の占める割合の推移～

- 全体で平成28年度における割合が82.9%で、一番高い。
- 平均でみると前期計画5年間、女性割合がわずかに増えている。

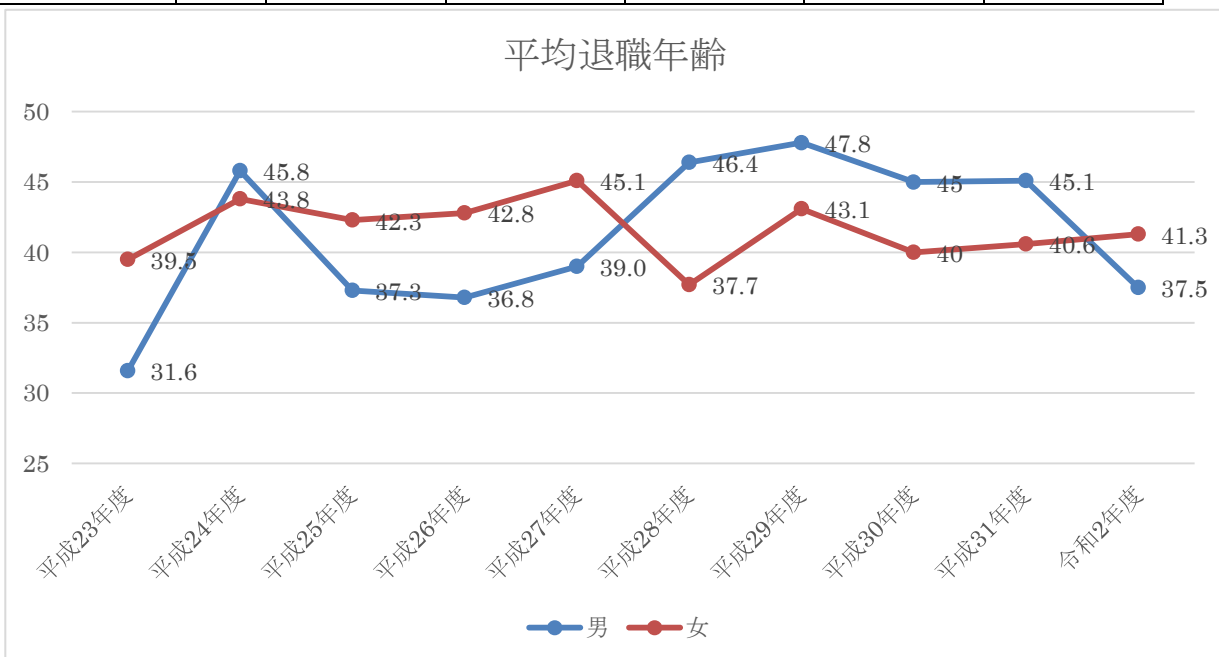
職種	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
医療職Ⅱ	50.0%	57.1%	57.1%	60.0%	40.0%
医療職Ⅲ	82.4%	82.4%	77.8%	87.0%	88.9%
行政職	50.0%	採用無	50.0%	100.0%	採用無
技能労務職	33.3%	採用無	0.0%	66.7%	採用無
全体	67.9%	70.8%	57.9%	78.4%	71.9%
職種	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	令和2年度
医療職Ⅱ	72.7%	60.0%	40.0%	50.0%	40.0%
医療職Ⅲ	100.0%	84.2%	91.3%	87.5%	91.7%
行政職	50.0%	採用無	100.0%	100.0%	33.3%
技能労務職	66.7%	20.0%	0.0%	50.0%	28.6%
全体	82.9%	69.0%	77.4%	78.3%	69.2%



### ～男女別の平均退職年齢～

- 平成23年度～27年度は、女性の方が、退職年齢が高い傾向であったが、平成28年度以降は、男性の方が高くなった。令和2年度は男性が大きさがった。
- 男性は平成29年までは右肩あがりであったが、その後また下がってきている。女性も平成27年度をピークにさがっている。

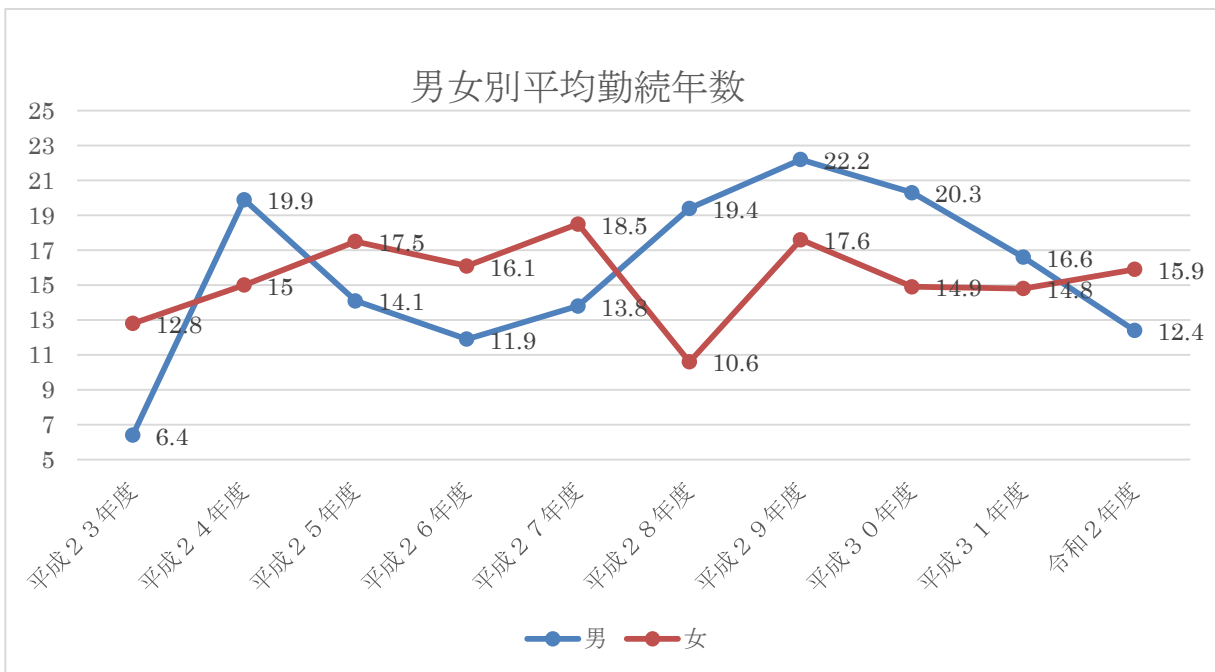
職種	性別	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
医療職Ⅱ	男	36.5	45.7	49.0	32.0	33.0
	女	40.0	38.3	44.5	31.5	28.0
医療職Ⅲ	男	24.5	46.0	25.5	38.0	24.0
	女	39.5	45.1	42.2	43.0	47.2
行政職	男	26.0	無	無	58.0	60.0
	女	無	無	無	60.0	無
技能労務職	男	無	無	無	23.0	無
	女	無	48.0	39.0	無	29.0
全体	男	31.6	45.8	37.3	36.8	39.0
	女	39.5	43.8	42.3	42.8	45.1
職種	性別	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
医療職Ⅱ	男	49.4	49.4	45.0	49.3	39.3
	女	30.0	31.3	37.3	36.2	55.5
医療職Ⅲ	男	35.5	50.0	23.0	31.7	無
	女	39.1	44.5	41.1	42.0	40.3
行政職	男	無	55.0	無	59.0	無
	女	無	無	25.0	60.0	無
技能労務職	男	50.0	33.5	56.0	無	32.0
	女	無	58.0	43.0	27.0	45.0
全体	男	46.4	47.8	45.0	45.1	37.5
	女	37.7	43.1	40.0	40.6	41.3



### ～男女別の退職者の平均勤続年数～

- 男性よりも女性の方が、勤続年数が長かったが、平成28年度以降は男性の方が長くなった。
- 男性は平成27年度以降長くなる傾向であったが、平成29年度をピークに短くなっている。
- 令和2年度は男女逆転した。

職種	性別	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
医療職Ⅱ	男	10.2	22.3	26.7	6.9	10.0
	女	0.9	16.8	20.8	9.9	2.6
医療職Ⅲ	男	1.4	12.7	1.5	8.4	1.0
	女	13.6	15.5	17.2	15.7	20.2
行政職	男	0.9	無	無	39.7	30.5
	女	無	無	無	40.0	無
技能労務職	男	無	無	無	1.0	無
	女	無	11.4	18.7	無	8.0
全体	男	6.4	19.9	14.1	11.9	13.8
	女	12.8	15.0	17.5	16.1	18.5
職種	性別	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
医療職Ⅱ	男	23.1	25.1	18.6	26.1	15.9
	女	3.1	9.4	12.8	11.8	32.6
医療職Ⅲ	男	2.5	24.6	0.3	7.8	無
	女	12.0	18.7	16.1	15.2	15.3
行政職	男	無	32.1	無	15.9	無
	女	無	無	2.3	39.5	無
技能労務職	男	26.8	0.9	32.0	無	2.2
	女	無	25.3	13.1	4.6	0.1
全体	男	19.4	22.2	20.3	16.6	12.4
	女	10.6	17.6	14.9	14.8	15.9



～役職別の女性職員数～

【平成27年度末】

■ 医療職Ⅱにおいて、女性の管理職がない。主任級も少ない。

役職	医療職Ⅱ			医療職Ⅲ			行政職			技労職		
	男	女	女性割合	男	女	女性割合	男	女	女性割合	男	女	女性割合
部長級	2	0	0%	0	4	100%	1	0	0%	-	-	-
課長級	4	0	0%	0	17	100%	7	3	30%	1	0	0%
主任級	15	5	25%	1	35	97%	3	2	40%	3	0	0%
その他	58	52	47%	18	276	94%	8	13	62%	21	13	38%
合計	79	57	42%	19	332	95%	19	18	49%	25	13	34%

【令和2年度末】

■ 平成27年度と変わらず、医療職Ⅱにおいて、女性の管理職がない。主任級は、3人に1人の割合。

■ 技労職に女性主任級ができた。

役職	医療職Ⅱ			医療職Ⅲ			行政職			技労職		
	男	女	女性割合	男	女	女性割合	男	女	女性割合	男	女	女性割合
部長級	1	0	0%	0	6	100%	1	0	0%	0	0	0%
課長級	5	0	0%	1	15	94%	7	3	30%	1	0	0%
主任級	15	7	32%	2	42	95%	1	1	50%	7	2	22%
その他	48	52	52%	20	267	93%	11	15	58%	32	17	35%
合計	69	59	46%	23	330	93%	20	19	49%	40	19	32%

～育児休業取得率～

【平成27年度】

■ 男性の育休取得が無い。

育児休業取得率 =  $\frac{\text{出産者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者(予定者含)}}{\text{調査前年度1年間に出産した者(男性は配偶者が出産した者)}}$

区分	医療職Ⅱ		医療職Ⅲ		行政職		技能労務職	
	男	女	男	女	男	女	男	女
取得人数	0	5	0	27	0	0	0	0
対象人数	6	5	3	27	1	0	0	0
取得率	0%	100%	0%	100%	0%	無	無	無

【令和2年度】

■ 男性の育休取得、医療職Ⅱで1名取得者あり。

育児休業取得率 =  $\frac{\text{出産者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者(予定者含)}}{\text{調査前年度1年間に出産した者(男性は配偶者が出産した者)}}$

区分	医療職Ⅱ		医療職Ⅲ		行政職		技能労務職	
	男	女	男	女	男	女	男	女
取得人数	1	3	0	14	0	1	0	0
対象人数	5	3	3	14	2	1	2	0
取得率	20%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	無

～時間外数集計～

【平成27年】

■ 女性のほうが男性よりも時間外が平均で年間約20時間少ない。

性	医療職Ⅱ		医療職Ⅲ		行政職		技能労務職		計
	時間外数	年間平均	時間外数	年間平均	時間外数	年間平均	時間外数	年間平均	年間平均
男	3,309	48.7	786	46.2	1,752	175.2	992	45.1	58.5
女	1,543	32.1	10,019	38.7	1,417	94.5	91	7.6	39.1
計	4,852	41.8	10,805	39.1	3,169	126.8	1,083	31.9	44.1

【令和2年】

女性のほうが男性よりも時間外が平均で年間約6.6時間少ないが、5年前と比較し全体の時間外が約1.7倍となり、女性の時間外も1.9倍と増加している。

性	医療職Ⅱ		医療職Ⅲ		行政職		技能労務職		計
	時間外数	年間平均	時間外数	年間平均	時間外数	年間平均	時間外数	年間平均	年間平均
男	3,427	51.9	1,129	45.2	3,269	233.5	1,191	32.2	63.5
女	3,003	47.7	18,733	55.6	3,016	167.6	228	10.9	56.9
計	6,430	49.8	19,862	54.9	6,285	196.4	1,419	24.5	58.5



## 2. 職員の意識調査結果

### (1) 調査目的

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」において義務づけられた特定事業主行動計画の策定の参考にするため。

### (2) 調査概要

調査期間 令和3年4月19日～4月30日 調査対象 545名  
有効回収数407件 回収率74.7%(男女別 男性69.2% 女性76.7%)

### (3) 調査結果

設問1. 「女性活躍推進法」を知っていますか？

女性 はい 30.5% いいえ 68.1% 無回答 1.4%

男性 はい 47.2% いいえ 50.9% 無回答 1.9%

「はい」と答えた人のうち あなたの周りでこの「女性活躍推進法」が進んでいますか？

女性 はい 36.7% いいえ 51.1% 無回答 12.2%

男性 はい 56.9% いいえ 35.3% 無回答 7.8%

設問2. あなた自身は、将来、昇任して管理職として活躍したいですか？

選択項目	平成28年		令和3年	
	男性	女性	男性	女性
① 昇任して活躍したい	11.8%	0%	8.7%	1.4%
② どちらかといえば昇任して活躍したい	19.6%	4.9%	25.0%	5.8%
③ 昇任を意識しているが自信がない	10.8%	4.9%	8.7%	6.8%
④ 特に希望はない	57.8%	90.2%	57.7%	86.1%

④特に希望はないと答えた割合は、男性は前回調査とほぼ同じで、女性は4.1%下がったが、昇任を希望しない職員の割合が高い。

設問3. 介護・育児するうえで働きやすい環境ですか？

選択項目	平成28年		令和3年	
	男性	女性	男性	女性
① そう思う	13.6%	4.0%	9.3%	6.4%
② 比較的そう思う	34.0%	17.0%	42.1%	22.0%
③ ふつう	35.0%	34.1%	32.7%	38.2%
④ そう思わない	17.4%	44.9%	15.9%	33.4%

①そう思う ②比較的そう思う と答えた割合は、前回調査に比べ男性3.8%、女性7.4%増えた。

④そう思わない割合は、男性1.5%、女性11.5%減り、介護・育児に関する取組みはすすんでいるといえるが、女性の3人に1人は④そう思わないと答えている。

設問4. 今の職場は時間外削減に取り組んでいると思いますか？

選択項目	平成28年		令和3年	
	男性	女性	男性	女性
① そう思う	20.6%	10.5%	11.2%	14.8%
② 比較的そう思う	28.9%	21.8%	27.1%	27.2%
③ ふつう	22.7%	36.6%	33.6%	35.9%
④ そう思わない	27.8%	31.1%	28.0%	22.1%

① そう思う ②比較的そう思う と答えた割合は、前回調査に比べ男性 11.2%減り、女性 9.7%増えた。中でも男性では ①そう思うが 9.4%減っている。  
同時に、③ふつう ④そう思わない 割合は、男性 11.1%増え、女性は 9.7%減ったが、依然約 6 割を占めている。時間外勤務への負担感は続いており、特に男性の負担感が増加している。

設問5. 能力を発揮できる仕事・機会は与えられていると思いますか？

選択項目	平成28年		令和3年	
	男性	女性	男性	女性
① そう思う	12.3%	8.4%	5.6%	10.1%
② 比較的そう思う	43.3%	24.2%	46.7%	26.2%
③ ふつう	34.0%	53.9%	38.3%	52.3%
④ そう思わない	10.4%	13.5%	9.3%	11.4%

①そう思う ②比較的そう思う と答えた割合は、男性はおおよそ2人に1人、女性はおおよそ3人に1人で、前回調査比 男性 3.3%減、女性 3.7%増となった。①そう思う 男性が 12.3%→5.6%に減り、男性の意識に後退が見られる。

設問6. 管理職への女性登用についての考え方をどう思いますか？

選択項目	平成28年		令和3年	
	男性	女性	男性	女性
① 積極的に女性の登用を進めるべき	18.6%	11.6%	17.8%	10.4%
② 男女を問わず、職員それぞれの実情に合わせて進めるべき	79.4%	86.7%	81.3%	87.9%
③ あまり女性の登用を意識して進めるべきではない	2.0%	1.7%	0.9%	1.7%

前回調査と大きくかわらず、男女問わず職員それぞれの実情に合わせて進めるべきと考える人が8割以上いる。

設問7. 女性職員が、今後さらに活躍していくために最も必要なことは何だと思いますか？

選択項目	平成28年		令和3年	
	男性	女性	男性	女性
① 休暇や休業制度、時差勤務をさらに充実させる	27.8%	35.2%	15.4%	29.3%
② 時間外勤務を減らすなど働きやすい職場づくりを進める	18.6%	34.0%	31.7%	42.2%
③ 現在の男性に偏っている仕事に、積極的に女性を配置する	11.3%	0.6%	7.7%	1.1%
④ 家事、育児、介護の分担に対する管理職員や同僚職員の意識を高める	15.5%	16.9%	20.2%	15.9%
⑤ 男性の家事、育児、介護への参加を推進する	12.4%	5.2%	19.2%	6.7%
⑥ 職員の意識啓発を促す	10.3%	4.9%	4.8%	3.7%
⑦ その他	4.1%	3.2%	1.0%	1.1%

R3[その他の具体的意見]

- パワハラのない職場
- 仕事に対するモチベーション
- 積極的に雇用を促す
- 男女関係なく、個々の能力で評価

男女とも、②時間外を減らすなど働きやすい職場づくりを進める と答えた割合が増えた。(男性 13.1%、女性 8.2%増)

①休暇や休業制度、時差勤務をさらに充実させると答えた割合は、男女ともに減っており、制度について整備されてきている。

問8. 育児又は介護をしている職員が活躍するうえで、最も必要なことは何だと思いますか？

選択項目	平成28年		令和3年	
	男性	女性	男性	女性
① 時間外勤務が少ない	17.5%	32.6%	23.1%	34.3%
② 上司の理解がある	30.9%	32.6%	31.7%	20.5%
③ 同僚の理解がある	17.5%	10.8%	16.3%	13.1%
④ 似た境遇の職員がおり、お互いに理解できる	5.2%	2.0%	4.8%	3.4%
⑤ 職員の業務内容等が明確で有り、職員同士が協力し合える	22.7%	18.9%	19.2%	26.1%
⑥ その他	6.2%	3.1%	4.8%	2.6%

R3 [その他の具体的意見]

- 休暇を取得しやすい。介護休暇がとれる。
- 職場全体の理解。管理職の理解。
- 育児・介護の方以外の人に負担がかからない勤務
- 適正な業務量
- 家族の協力

男女とも ①時間外が少ないことが必要 と考えている割合が最も多い。(女性は前回ほぼ同様、男性は前回調査比 5.6%上がっている)

女性では、③上司の理解がある は 12.1%下がり、⑤職員の業務内容等が明確で、職員同士が協力し合える が 5.6%上がっている。業務の属人化を解消し、協力しあえる体制を望んでいる。

設問9. 「女性の活躍推進」に不足していると最も感じることは何だと思えますか？

選択項目	平成28年		令和3年	
	男性	女性	男性	女性
① 当病院組合の支援が足りない	21.0%	24.6%	17.1%	23.4%
② 行政の支援が足りない	14.7%	17.7%	23.8%	17.2%
③ 家族の協力が足りない	2.1%	2.3%	4.8%	1.8%
④ わからない	41.2%	43.2%	37.1%	47.1%
⑤ 特に不足はない	12.6%	5.2%	11.4%	6.2%
⑥ その他	8.4%	7.0%	5.7%	4.4%

設問10. 「女性活躍推進」に不足していると感じている具体的な事項をご記入ください。

- 時間外勤務を減らす取り組み(職員補充、業務改善、業務効率化等)
- 現場で働いているスタッフが時間外を減らす意識が低い。
- 若年層の離職率が高い。長く働ける職場環境。
- 人員配置や人事異動が適切でない。
- 有休取得の推進、生理休暇等の休暇の取得
- 休暇や休業などの制度があっても適切な時にとれない。希望しづらい。
- 男性の育休制度
- スキルアップにつながる研修体制
- 相談機能。相談できる場所や人
- 夜間・休日の保育。
- それぞれの立場を共有し、お互いで都合をつけあえる環境作りが望ましい。
- 育児が終わった世代の職員の配置転換(夜勤のある部署への異動)を進めて、育児世代の職員との交代をすすめていく。
- 介護は育児ほど考慮されていない。介護の時短も取り入れてほしい。
- 育休に対して、期間や給付金ではなく、幼児センターなどの無償化、受け皿を手厚くすべき
- 役職の立場にいる人の理解・支援・言葉が足りない。

- 時差勤務の充実と希望配置
- 個人の能力とやる気を評価するシステムが必要。
- 国の施策に問題あり。事業所に負担を強わず、少子化対策実施事業所にもっと支援(協力金)すべき。
- 社会学やジェンターについての教育不足。

#### IV 課題

統計、職員への意識調査から明らかとなった現状と、前期計画の取り組み結果を踏まえ、公立八鹿病院組合が女性職員の活躍推進に対して抱える課題は以下の通りです。

##### 課題1 労働環境について

- (1) 時間外勤務が増加している。
- (2) 部署により、休暇や休業の取得しづらい環境がある。
- (3) 男性職員の育児休業の取得が少ない。

##### 課題2 人材育成不足

- (1) 仕事と家庭生活の両立の不安や自身の能力不足という不安から、昇任意欲が低い。
- (2) 幅広い経験や能力の取得、キャリア形成に対する支援が必要である。
- (3) 人材育成も考慮した人員異動や配置換え等人事計画が不足している。
- (4) 女性職員の自己肯定感が低い。

##### 課題3 職員満足度が低い

- (1) 女性の多くが仕事と家庭の両立に負担や不安を感じている。
- (2) 各部署でワーク・ライフ・バランスの取組が進んでいない。
- (3) 家族の介護をしながら働く職員をサポートしていくことが求められている。
- (4) 能力を発揮する場を与えられていないと感じている職員が多い。
- (5) 労働の不公平感がある。

##### 課題4 女性の平均勤続年数短期化。

- (1) 平均勤続年数が短期化している。
- (2) 平均退職年齢がさがっている。

## V 具体的な取組

### 1. 労働環境の改善

#### (1) 時間外勤務削減

- 業務量に対し、適正配置人数の根拠ある評価。個々の業務量の適正化
- 業務時間内に効率的に業務遂行するためのマニュアルの整備。
- 部署毎に時間外勤務を縮減するための検討と計画の立案
- 業務の属人化を解消し、部署で協力しあえる体制整備

#### 【数値目標】

時間外勤務時間 令和2年度比 10%削減する

#### (2) 有給休暇5日の確実な取得

- 職員からの申し出で5日に満たない場合、時季指定取得をすすめる。
- 年次有給休暇5日以上を全員取得する。

#### (3) 男性育児休業の取得を推奨する。

- 育児休業取得対象となる男性職員に、担当課から取得希望を確認する。
- 育児休業制度を気兼ねなく活用できる職場風土を醸成する。

#### 【数値目標】

育児休暇取得率 男性 10% 女性 100%

### 2. 人材育成

#### (1) 職員 1 人あたりの生産性の向上を目指す

- 必要な研修を企画し、実施する。
- 各部署内で業務マニュアルを整備する。

#### (2) 適正な人事異動(定期的なローテーション)により多くの経験の場を与える

#### (3) 医療職Ⅱにおける主任級以上の女性登用を促進する。

#### (4) 看護部以外における管理職級候補者の育成。必要な研修参加を積極的に行う。

#### (5) これまで女性職員が配置されなかったポストや職責に、適正を見極めた上で積極的に登用する。

#### 【数値目標】

医療職Ⅱにおける主任級以上の女性登用を促進し、45%とする

### 3. 職員満足度の向上

- (1) 交代勤務者の休日、時間外に行われる会議や研修の見直し…看護部内で検討
- (2) 計画的な人事異動により労働の不公平感を軽減する。
- (3) 適正人員数を把握し採用計画に反映する。
- (4) 性別によらない公平で公正な評価を行う。
- (5) 介護の理由による離職防止のため、職員へ介護休暇が取得しやすい環境を整える。

### 4. 女性の平均勤務年数

上記の具体的な取組や職員満足度の向上を進めて、男性女性を問わず長く働き続ける職場を目指す。