



**公立岩瀬病院企業団職員のワーク・ライフ・バランスと
女性活躍推進プラン**

公立岩瀬病院企業団特定事業主行動計画

令和8年4月

公立岩瀬病院企業団

目 次

1	計画策定の目的	2
2	計画の対象職員	2
3	計画期間	2
4	計画の推進体制	2
5	現状と課題	2
6	計画推進に向けた数値目標	8
7	具体的な取組内容	9

1 計画策定の目的

国は、急速な少子化の進行や家庭及び地域を取り巻く環境が変化しているなかで、子どもを安心して産み育てることのできる社会の実現を図るため、国は、平成 15（2003）年 7 月に次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号。以下「次世代法」という。）を制定しました。

また、平成 27（2015）年 8 月には女性がその個性と能力を十分に発揮し、職業生活において活躍することを通じて、豊かで活力ある社会の実現を図るため、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「女性活躍推進法」という。）を制定しました。

このため、公立岩瀬病院企業団では、次世代法及び女性活躍推進法の両法に基づく特定事業主行動計画として、仕事と家庭生活を両立できる職場の環境整備や女性職員の一層の活躍を推進するため、「公立岩瀬病院企業団職員のワーク・ライフ・バランスと女性活躍推進プラン」（以下「本プラン」という。）を策定し、すべての職員が能力を十分に発揮できる職場環境づくりに向けて取り組んでいきます。

2 計画の対象職員

公立岩瀬病院企業団の全職員が対象

3 計画期間

令和 8 年 4 月 1 日から令和 13 年 3 月 31 日までの 5 年間

4 計画の推進体制

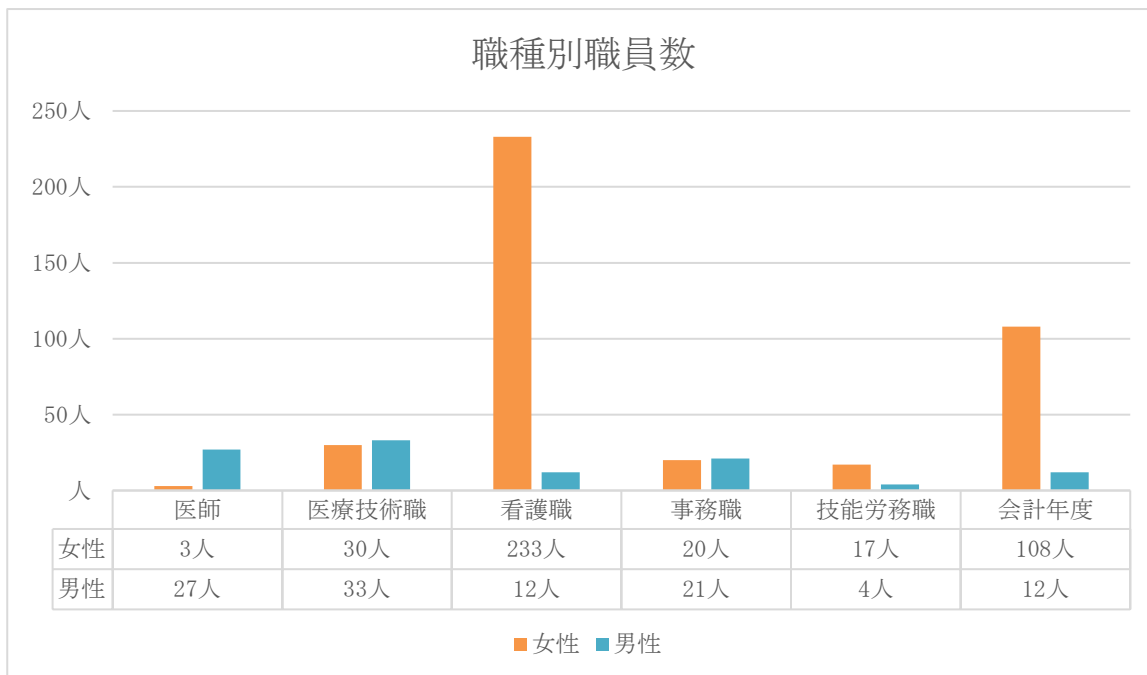
- (1) 総務課を計画推進の主管課とし、各年度の実施状況の点検及び検証を実施します。
- (2) 計画の取組状況や実績について、病院ホームページなどで公表します。

5 現状と課題

- (1) 配置及び登用の状況

ア 職種別職員数

令和 7 年 4 月 1 日現在の職種別の職員数割合では、看護職では女性職員が 95%を超えている一方で、医師は女性職員の割合が少なく、医療技術職及び事務職においては概ね同じ割合であります。



イ 採用した職員に占める女性職員の割合（医師を除く）

採用職種や年度によって多少の差はありますが、女性職員の採用率は概ね高い傾向にあります。

		令和4年度				令和5年度				令和6年度			
		女	男	計	割合%	女	男	計	割合%	女	男	計	割合%
職員	医療技術職	0人	2人	2人	0.0	1人	2人	3人	33.3	1人	3人	4人	25.0
	看護職	9人	2人	11人	81.8	9人	0人	9人	100.0	11人	3人	14人	78.6
	事務職	2人	2人	4人	50.0	0人	2人	2人	0.0	2人	0人	2人	100.0
	技能労務職	1人	0人	1人	100.0	1人	1人	2人	50.0	0人	0人	0人	0.0
	計	12人	6人	18人	66.7	11人	5人	16人	68.8	14人	6人	20人	70.0
会計年度任用職員	医療技術職	0人	0人	0人	0.0	0人	0人	0人	0.0	0人	0人	0人	0.0
	看護職	0人	0人	0人	0.0	0人	0人	0人	0.0	0人	0人	0人	0.0
	事務職	8人	0人	8人	100.0	4人	0人	4人	100.0	4人	2人	6人	66.7
	技能労務職	0人	0人	0人	0.0	1人	0人	1人	100.0	2人	0人	2人	100.0
	計	8人	0人	8人	100.0	5人	0人	5人	100.0	6人	2人	8人	75.0

ウ 管理職に占める女性職員の割合（課長相当職以上 医師を除く）

看護職を中心に全職員に占める女性職員の割合が高いため、管理職に占める女性職員の割合も高い傾向にあります。一方、事務職及び医療技術職においては、女性職員の管理職に占める割合は低い傾向にあります。

		令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
男性	医療技術職	4人	4人	4人	4人
	看護職	1人	1人	1人	0人
	事務職	4人	5人	5人	6人
女性	医療技術職	2人	2人	2人	2人
	看護職	17人	17人	17人	17人
	事務職	1人	1人	2人	1人
合計		29人	30人	31人	30人
女性の割合%		69.0	66.7	67.7	66.7

エ 役職別女性職員の割合

役職別女性職員の割合は、毎年度ほぼ同水準で推移しています。

	令和4年度				令和5年度				令和6年度			
	女	男	計	割合%	女	男	計	割合%	女	男	計	割合%
部長相当職	2人	2人	4人	50.0	2人	2人	4人	50.0	2人	2人	4人	50.0
課長相当職	18人	7人	25人	72.0	18人	8人	26人	69.2	19人	8人	27人	70.4
課長補佐相当職	12人	2人	14人	85.7	13人	3人	16人	81.3	15人	3人	18人	83.3
係長相当職	69人	16人	85人	81.2	69人	17人	86人	80.2	68人	21人	89人	76.4
計	101人	27人	128人	78.9	102人	30人	132人	77.3	10人	34人	138人	75.4

【課題】

- 全体的には、採用における女性比率は高い現状にあるものの、職種別では医療技術職の割合が低い傾向にあるため、引き続き全体での男女比率に配慮しつつ採用する必要があります。
- 看護職以外の職種でも女性が管理的地位に就き活躍できるよう研修の充実などに努め、昇進意欲を阻害している要因等の把握に取り組みながら、女性職員の登用を進めていく必要があります。

(2) 仕事と家庭生活に関する職場環境整備

ア 男女別及び年代別離職率

令和6年度の年代別離職率では、19～24歳が最も高く、女性職員では30歳未満の離職率が高い傾向にあります。

○男女別及び年代別離職率（令和6年度 会計年度任用職員及び60歳以上の職員を除く）

女性職員

	人数等	19～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳
職員数	318人	35人	44人	44人	41人	39人	57人	27人	31人
退職者	23人	6人	6人	4人	1人	2人	1人	—	3人
離職率	7.2%	17.1%	13.6%	9.1%	2.4%	5.1%	1.8%	—	9.7%

男性職員

	人数等	19～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳
職員数	90人	5人	12人	13人	12人	17人	12人	9人	10人
退職者	6人	1人	—	3人	1人	—	—	—	1人
離職率	6.7%	20%	—	23.1%	8.3%	—	—	—	10%

イ 男女別育児休業取得率及び取得期間の分布状況

育児休業の取得率については、女性職員が令和4年以降3年間は100%を維持しています。令和6年度は男性職員の取得者が増加しており、育児休業の取得が職場に定着してきている傾向にあります。

また、育児休業が終了した女性職員の取得期間は、全て2年未満であり、1年未満が大半を占めているなど、育児休業から早期復帰が可能な職場環境にあります。

○育児休業取得率

		令和4年度		令和5年度		令和6年度	
		対象者数	取得者数	対象者数	取得者数	対象者数	取得者数
男性	医師	1人	0人	—	—	—	—
	医療技術職	4人	0人	—	—	3人	2人
	看護職	—	—	—	—	1人	1人
	事務職	1人	0人	—	—	—	—
	会計年度	—	—	—	—	—	—
合計		6人	0人	—	—	4人	3人
取得割合%		0.00		—		75.0	
女性	医師	1人	1人	—	—	—	—
	医療技術職	2人	2人	2人	2人	—	—
	看護職	11人	11人	13人	13人	10人	10人
	事務職	1人	1人	2人	2人	1人	1人
	会計年度	—	—	1人	1人	—	—
合計		15人	15人	17人	17人	11日	11人
取得割合%		100.0		100.0		100.0	

○育児休業が終了した女性職員の取得期間(令和6年度)

1年未満	1年以上 1年半未満	1年半以上 2年未満	2年以上	計
12人	5人	1人	0人	18人

ウ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得状況

令和6年度の男性職員の配偶者出産休暇取得率は75%と高いものの、平均取得日数は2日であり、上限日数である3日を取得している職員は少ない状況です。

育児参加のための休暇は、取得者がおらず、制度を十分に理解していない可能性があります。

○男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得状況(令和6年度)

種別	該当職員	取得人数	取得率	取得日数計	平均取得日数 (取得者のみ)	平均取得日数 (全体)
配偶者出産休暇(3日)	4人	3人	75.0%	6日	2日	1.5日
育児参加のための休暇(5日)	4人	—	—	—	—	—

エ 超過勤務及び年次有給休暇の取得状況

超過勤務時間は年々増加傾向にあります。

また、年次有給休暇の平均取得日数は、ほぼ同水準で推移しており、令和元年4月から義務化された年間5日以上の取得は達成している状況にあります。しかし、職員満足度調査では、希望する日数、日程で休暇を取得できていると思う職員の割合は全体で64.3%であり、満足している職員の割合はあまり高くない状況にあります。

○超過勤務の状況（職員一人あたりの月間の時間数（医師を除く））

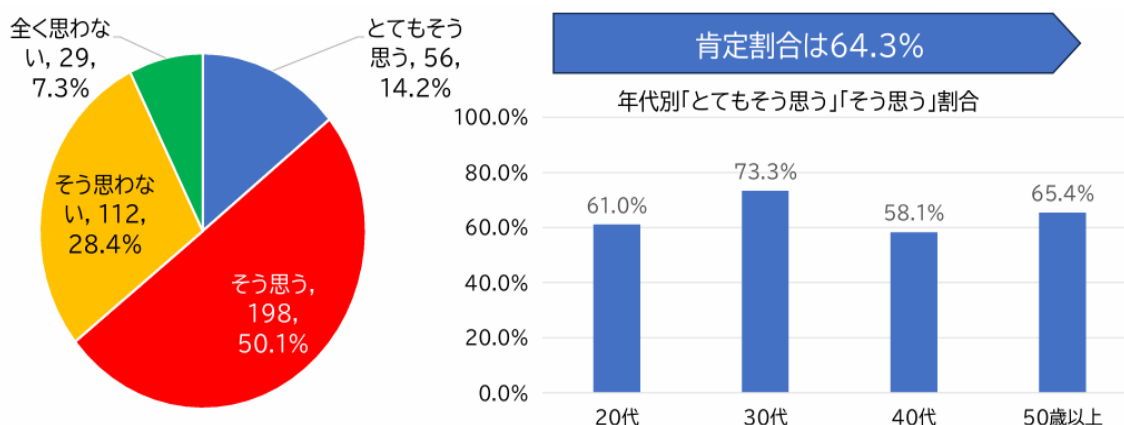
令和4年度	令和5年度	令和6年度
8.1時間	10.4時間	11.6時間

○年次有給休暇の平均取得日数

令和4年度	令和5年度	令和6年度
7.9日	8.9日	8.6日

○令和7年4月職員満足度調査結果

【Q 希望する日数・日程で休暇を取得できていると思う】



【課題】

- 女性職員では、30歳未満の離職率が高い傾向にあります。キャリアアップ、心身の不調など、退職理由は多岐に渡るため、職場環境の一層の改善に向けて具体的な対策を講じる必要があります。
また、全体では25歳未満の離職率が最も高く、採用後数年で退職する例が見られることから、採用時のミスマッチを低減する対策を講じる必要があります。
男性職員の育児休業取得率は向上しつつあるものの、育児参加のための休暇取得については、これまで実績がないため、改めて制度の周知を徹底するほか、取得しやすい職場環境づくりを進める必要があります。
- 超過勤務時間については、年々増加傾向にあるため、男女別及び職場別の勤務状況の把握に努めながら、医療DXの推進や医療勤務環境改善対策会議で取り組んでいるタスク・シフト/シェアなどを今後も組織的に推進する必要があります。
- 年次有給休暇については、職員が安心して取得できるよう、職員の理解や業務調整を含めた職場環境づくりに努める必要があります。

6 計画推進に向けた数値目標

当企業団の現状と課題を踏まえ、以下のとおり数値目標を設定しました。

《役職別女性職員の割合》

計画期間中、管理職(部・課長相当職)の女性職員割合70%以上、課長補佐相当職の女性職員割合85%以上、係長相当職の女性職員割合80%以上にすることを目指します。

《育児休業取得率》

計画期間中、女性の育児休業取得率100%を維持することを目指します。

令和12年度までに、男性の育児休業取得率を80%以上にすることを目指します。

《超過勤務時間》

令和12年度までに、職員一人当たりの平均月間超過勤務時間数を10時間未満に削減することを目指します。

《年次有給休暇》

令和12年度までに、職員一人当たりの年次有給休暇の平均取得日数を10日以上にすることを目指します。

7 具体的な取組内容

(1) 女性活躍の推進に関する取り組み

ア 女性活躍推進法に関する事項

- ・個々の女性職員の能力・意欲やキャリアを踏まえながら、一層積極的な管理職登用を図ります。

イ 職員採用試験における受験者増加に向けた取り組み

- ・男女を問わず受験者の増加に向け、病院ホームページやインスタグラム等SNSを利用し、当院の魅力をPRします。

ウ 多様な働き方の実現に向けた研修制度の充実

- ・女性職員のキャリア形成やマネジメント能力の向上のほか、ワーク・ライフ・バランスを踏まえた仕事の進め方などの研修会実施に取り組みます。

エ ハラスメント防止の推進

- ・職場におけるハラスメント防止のための研修や相談窓口の充実を図るなど、全職員がお互いの人権を尊重しあい、健全で働きやすい職場環境づくりに取り組みます。

(2) ワーク・ライフ・バランスの推進に関する取り組み

ア 休業・休暇及び各種制度の周知徹底

- ・育児休業・休暇等、仕事と家庭の両立を支援する制度について、職員に対し積極的に発信します。特に、新規採用職員や管理職に対しては、各種研修において啓発に努めます。

イ 妊娠前から出産後における配慮

- ・母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇の制度について、周知徹底を図ります。
- ・出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図ります。
- ・妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担等の見直しを行います。
- ・不妊治療に専念できる環境整備を図るため、休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

- ウ 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進
 - ・男性職員の育児参加を促進するため、育児に関する各種休暇制度を周知し、積極的な取得を促します。
- エ 育児休業等を取得しやすい環境の整備
 - ・育児休業及び部分休業制度の周知徹底を図ります。
 - ・育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰を支援するため、休業期間中は必要に応じて文書等による情報提供を行います。また、復職にあたっては育児短時間制度や部分休業制度等の制度について周知し、復職職員への負担軽減に取り組みます。
- オ 離職率の改善に向けた取り組み
 - ・採用時には、業務内容や担当範囲等について求職者に対して十分かつ正確な情報提供を行います。
 - ・採用職員が職場にスムーズに適応できるよう、OJT等により職場全体で支援・フォローを行います。定期的に面談を実施して個々の不安軽減と定着率の向上に努めます。
- カ 超過勤務時間の縮減
 - ・医療DXやタスク・シフト／シェアを推進し超過勤務時間の縮減を図ります。
 - ・育児、介護を行う職員の深夜勤務及び超過勤務の制限措置を周知し、より一層の超過勤務時間の縮減に努めます。
 - ・各部署の管理職が部署内の勤務状況を把握し、超過勤務時間縮減の措置を講じます。
- キ 年次有給休暇の取得促進
 - ・各部署の管理職が部署内の勤務状況や年次有給休暇の取得状況を把握し、業務計画や休暇取得計画の策定など、年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。
 - ・週休日と組み合わせた年次有給休暇の取得により、連続休暇の取得促進を図ります。