

公立豊岡病院組合特定事業主行動計画

（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）

（次世代育成支援対策推進法）

令和8年度～令和12年度版

公立豊岡病院組合

目 次

1. はじめに	1
2. 計画期間	1
3. 公立豊岡病院組合の現状と課題	2
(1) 職員に占める女性職員の割合と採用の状況	2
(2) 離職率の男女の差異	3
(3) 管理職の女性割合	3
(4) 年代別・各役職段階の職員の女性割合	4
(5) 職員の超過勤務・年次有給休暇取得の状況	5
(6) 育児休業の取得状況	5
(7) 公立豊岡病院組合の現状と課題	6
4. 女性活躍推進に向けた取組	7
5. 次世代育成支援に対する取組	8
6. 数値目標	8

1. はじめに

女性の職業生活活躍を推進し、個性や能力を存分に発揮できる社会の実現を目指して、平成 27 年 8 月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）」が制定されました。この法律において、国や自治体等は「特定事業主」として、女性の職業生活における活躍の推進に関し、女性の活躍状況の把握や課題分析、数値目標を記載した、特定事業主行動計画（以下、「行動計画」という。）を定めることが義務付けられました。同法は令和 8 年 3 月 31 日までの時限立法とされていましたが、法改正により、令和 18 年 3 月 31 日までに延長されました。

また一方で、平成 15 年 7 月に成立した「次世代育成支援対策推進法（以下、「次世代法」という。）」は、日本における急速な少子化の進行という問題に対し、次世代を担う子供の健やかな成長を支援する環境づくりに社会全体で取り組んでいくために制定されたもので、国や自治体等の機関に対し、その期間の職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職場を挙げて支援する環境を整備することとされています。同法は、平成 17 年度から 10 年間の時限立法でしたが、令和 7 年 3 月 31 日まで延長され、更に令和 17 年 3 月 31 日まで延長されています。

共通する背景や課題が多く密接に関連する女性活躍推進と次世代育成支援に一体的に取り組むため、公立豊岡病院組合では、上記の二つの法律を踏まえて本計画書を策定し、本計画に基づく取組により、全ての職員が仕事も家庭も大切にしながら働くことができ仕事と家庭生活のワーク・ライフバランスの実現と、女性職員が職業生活においてその能力を十分に発揮し、活躍できる職場環境の整備を推進していきます。

2. 計画期間

本計画の期間は、令和 8 年 4 月 1 日から令和 13 年 3 月 31 日までの 5 年間とします。また、計画の実施状況や社会情勢の変化等を踏まえ、必要に応じて見直しを行うものとします。

なお、年に 1 度、女性活躍推進法第 21 条に基づき、女性の職業選択に資する情報の公表を行います。

3. 公立豊岡病院組合の現状と課題

(1) 職員に占める女性職員の割合と採用の状況

職種別男女別職員数と男女の比率の状況は表1のとおりです。全体に占める女性職員の割合は約66%で、横ばいとなっています。職種別では、看護師は約90%と高く、医師や事務/労務は約20~30%程度と低い状況にあります。

一方、表2の新規採用の状況では、全体に占める女性職員は50%以上で、特に女性看護師の採用割合は80%以上と高いですが、医師は低い割合にあります。

〈表1〉職種別男女別構成割合（各年度4月1日現在）

区 分		令和6年度		令和7年度		令和8年度	
医 師	男性	131	79%	135	79%	146	80%
	女性	35	21%	35	21%	37	20%
看護師	男性	72	11%	83	12%	84	12%
	女性	578	90%	595	88%	596	88%
医療技術	男性	114	50%	117	50%	121	50%
	女性	112	50%	116	50%	119	50%
事務/労務	男性	75	70%	76	68%	74	63%
	女性	32	30%	35	32%	44	37%
全職種	男性	392	34%	411	34%	425	35%
	女性	757	66%	781	66%	796	65%

〈表2〉職種別男女別新規採用者及び男女比（各年度4月1日現在）

区 分		令和6年度		令和7年度		令和8年度	
医 師	男性	36	68%	33	79%	39	75%
	女性	17	32%	9	21%	13	25%
看護師	男性	4	9%	14	21%	8	18%
	女性	42	91%	54	79%	37	82%
医療技術	男性	3	33%	4	44%	5	62%
	女性	6	67%	5	56%	3	38%
事務/労務	男性	3	100%	3	50%	3	21%
	女性	0	0%	3	50%	11	79%
全職種	男性	46	41%	54	43%	55	46%
	女性	65	59%	71	57%	64	54%

※医師は、医局の人事異動を含む。

(2) 離職率の男女の差異

全体的な離職率は、職種によりばらつきはありますが、近年は僅かに減少傾向にあり、人材の定着は改善している一方で、事務・労務職では離職率の上昇が見られます。

〈表3〉職種別男女別離職率

区分	令和5年度			令和6年度			令和7年度		
	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計
医師	31%	38%	32%	30%	30%	30%	27%	40%	29%
看護師	10%	10%	11%	7%	8%	8%	8%	7%	7%
医療技術	5%	0%	3%	3%	2%	2%	1%	1%	1%
事務/労務	3%	0%	2%	4%	6%	5%	8%	8%	8%
計	14%	9%	11%	13%	8%	10%	12%	6%	8%

※医師は、医局の人事異動を含む。

(3) 管理職の女性割合

病院組合全体の管理職（部・次・課長級以上）に占める女性職員の割合は、看護師は約 90%であるのに対し、医師は約 8%、事務/労務は約 10%と職種によって差があるため、全体的にみると、管理職に占める女性の割合は約 18%程度と低くなっています。

〈表4〉管理職の内訳

区分	令和6年度			令和7年度			令和8年度		
	男性	女性	女性割合	男性	女性	女性割合	男性	女性	女性割合
医師	37	3	7.5%	34	3	8%	34	3	8%
看護師	1	6	86%	1	6	86%	1	6	86%
医療技術	6	2	25%	6	2	25%	6	2	25%
事務/労務	17	2	11%	17	2	11%	16	2	11%
計	61	13	17.5%	58	13	18%	57	13	18.5%

(4) 年代別・各役職段階の職員の女性割合

表5は表1の令和8年度職員について、年代別男女別に職員数を表したものの、表6は同じく令和8年度職員について、役職別男女別に職員数を表したものです。

年代別では、男性職員は30歳代と50歳代以上が、また、女性職員は20歳代が多く在籍しています。男性職員は全年代を通して約25%程度の構成率であるのに対し、女性職員は20歳代から30歳代以上と比較すると13%も減少し、歪な構成になっています。

また、表6より、職員全体では女性が多数派であり、管理職数も男女同数となっていますが、課長相当職以上になるほど女性割合が低下する傾向が見られます。

〈表5〉年代別男女別職員数の内訳（令和8年4月1日現在）

区分		10・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代以上	計
男性	人数	117	111	86	111	425
	構成率	28%	26%	20%	26%	
	男女比	32%	42%	30%	37%	
女性	人数	251	154	204	187	796
	構成率	32%	19%	26%	23%	
	男女比	68%	58%	70%	63%	
計	人数	368	265	290	298	1,221
	年代別構成	30%	22%	24%	24%	

〈表6〉役職別男女別職員数（令和8年4月1日現在）

区分	一般職数	各役職者数				計
	主任級以下	係長相当職	課長補佐相当職	課長相当職	次長、部長相当職	
女性	697	49	37	9	5	99
男女比	68%	50%				
男性	326	25	17	16	41	99
男女比	32%	50%				
計	1,023	74	54	25	45	198

(5) 職員の超過勤務・年次有給休暇取得の状況

表7より、超過勤務時間は、全体平均は増加していますが、各職種の超過勤務時間の平均は、医師を除き、過去4年間で僅かですが減少しています。

また、表8の年次有給休暇取得日数は、平均9日程度ですが、職種によって取得日数に差が見られます。

〈表7〉職員一人当たりの超過勤務時間数（一月当たり平均時間数）の状況

区 分	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
医 師	58.8 時間	58.1 時間	67.6 時間	67.2 時間
看護師	13.8 時間	12.4 時間	12.4 時間	11.1 時間
医療技術	9.4 時間	9.8 時間	9.9 時間	9.4 時間
事務職	23.7 時間	21.2 時間	13.8 時間	11.6 時間
労務職	12.0 時間	11.8 時間	12.3 時間	12.1 時間

〈表8〉職員一人当たりの年次有給休暇取得（一年間の平均取得日数）の状況

区 分	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
医 師	5.8 日	5.2 日	6.3 日	5.5 日
看護師	11.7 日	12.1 日	10.4 日	11.1 日
医療技術	8.8 日	8 日	9 日	9.8 日
事務職	6.2 日	8 日	8.4 日	8.4 日
労務職	11.8 日	11.6 日	13.9 日	10 日
全体平均	8.9 日	9 日	9.6 日	8.9 日

(6) 育児休業の取得状況

男性職員の育児休業取得率は令和4年の約10%から、令和5年以降は約40%と大幅に上昇しています。

〈表9〉男女別育児休業取得状況

区 分		令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
男性	育児休業対象職員	19	23	22	22
	育児休業取得職員	2	10	9	9
	育児休業取得率	10.5%	43 %	41 %	41 %
女性	育児休業対象職員	29	28	27	38
	育児休業取得職員	29	28	27	38
	育児休業取得率	100%	100 %	100 %	100 %

(7) 公立豊岡病院組合の現状と課題

表1～9から公立豊岡病院組合の現状と課題をまとめると、以下のとおりです

- ① 全職種に占める男女の割合は、男性職員が約35%、女性職員が約65%となっていますが、職種別の女性職員の割合は、看護師が約90%に対し、医師や事務/労務が約10～30%と職種により差があります。
- ② 新規採用者は、看護師は約80%が女性で、他の職種は採用年度によりばらつきがありますが、全職員の男女比率でみると、女性職員の割合が高くなっています。
- ③ 女性管理職の割合は、看護師が約90%で横ばいであるのに対し、医師や事務/労務の女性管理職の割合は約10%と極めて低い傾向にあります。また、女性職員数は男性職員より多いですが、係長級以上の役職の割合は男性職員より低いです。
このことから、女性職員の管理職登用は一定程度進んでいるものの、課長級以上の職への登用拡大が今後の課題であると考えられます。
- ④ 看護職は、近年は僅かに減少傾向にある一方で、事務・労務職では離職率の上昇が見られることから、職種ごとの離職要因を分析し、働きやすい職場環境の整備やキャリア継続支援を通じて、人材の確保・定着に取り組む必要があります。
- ⑤ 職員一人当たりの年次有給休暇取得日数は、医師は全年度を通じて取得日数が低く、また、職種間で取得日数に大きな差がみられます。医療技術・事務職では増加傾向がみられますが、全体としては十分な取得水準に達しているとは言い難い状況です。
- ⑥ 女性職員の子育て環境については、育児休業の取得率は100%であり、出産後に子育てに専念できる環境は整っていると思われます。
また、10%程度だった男性職員の育児休業の取得率は40%以上に改善されました。これは、令和4年10月の法改正により、産後パパ育休など新たな制度が導入されたことで、男性の育児休業取得が促進されたためと考えられます。
今後も男性職員の取得率の上昇を目指し、男性職員の育児休業の周知や取得しやすい職場風土の構築が必要です。
- ⑦ 育児休業等を取得しやすい職場風土の構築のためには、職員の超過勤務の縮減は不可避と思われますが、依然として恒常的な超過勤務の実態があり、縮減に向け更なる取り組みが必要です。

4. 女性活躍推進に向けた取組

(1) 採用に関すること

ホームページや募集要項等に、子育てに関する各種休暇制度の案内や女性職員の声の紹介等、内容を充実させ、仕事と子育てが両立でき、女性が活躍できる職場であることを広報します。

(2) 継続勤務に関すること

- ① 職業生活と家庭生活が両立しやすい柔軟な働き方について検討します。
- ② 女性職員の個性と能力が十分に発揮できる職場を目指すとともに、キャリア形成への支援を積極的に行います。

(3) 配置と登用に関すること

- ① 女性職員を対象としたキャリア形成を支援する研修等を充実させ、参加を促進します。
- ② 女性職員の能力、意欲職務適正等を的確に把握し、加えて人事評価による評価結果等も踏まえ、能力や適性に応じた配置、登用を行います。

(4) 超過勤務の削減

- ① 職員の労務管理の適正化を図り、所属内の業務の効率化と業務量の平準化に努めます。
- ② 超過勤務縮減の重要性について、管理職を中心に職員全体で認識を深め、事務の簡素化・効率化や業務分担の変更等を行うことにより、超過勤務の縮減に取り組みます。

(5) 年次有給休暇の取得促進

ワーク・ライフバランスの実現には、休暇を取得しやすい職場環境の構築が必要です。職員が安心して休暇の取得ができるよう、相互応援ができる体制づくりに努め、各所属長が職員の有給休暇取得状況を定期的に把握し、計画的な休暇取得の促進を図ります。

(6) 女性の健康上の特性に係る取組

女性の健康上の特性に配慮した働きやすい職場環境づくりを推進するため、検診等の情報提供や、休暇制度等の周知及び利用しやすい環境整備に取り組みます。

5. 次世代育成支援に対する取組

(1) 子育て支援に関する制度の周知

- ① 育児休業、育児短時間勤務及び部分休業制度等について周知します。
- ② 男性職員の育児休業や育児に関する休暇（配偶者出産休暇、育児参加のための休暇）についての周知や意識啓発を図ると共に、育休に係る支援制度の情報提供を行います。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

- ① 妊娠中及び出産後に設けられている諸制度（育児休業、育児短時間勤務、特別休暇、育児休業手当金制度等）について周知します。
- ② 妊娠中の職員や、配偶者が出産予定の職員、育児中の職員について、必要に応じこれら職員に配慮した業務分担の見直しを行います。

(3) 子育て目的の特別休暇等の取得促進

職員の配偶者の出産時や、子どもの病気や行事の際に活用できる休暇の周知と、休暇を取得できる職場の雰囲気づくりを心掛け、職場全体で支援します。

6. 数値目標

目標 1 管理職に占める女性職員の割合 30%以上を目指します。

目標 2 職員の離職防止に努め、医療職（特に看護師）の離職率5%以下を目指します。

目標 3 職員1人当たりの超過勤務時間数を、対前年比3%以上削減します。

目標 4 職員1人当たりの年次有給休暇の平均取得日数 10 日以上を目指します。

目標 5 育児休業取得対象の男性職員の育児休業取得率 50%を目指します。