

滋賀県病院事業庁 特定事業主行動計画

～すべての職員がいきいきと活躍し、県民が望む質の高い医療が提供できる県立病院～

令和5年（2023年）3月

滋賀県病院事業庁

目次

1章	はじめに	1
2章	基本的事項	2
1	位置付け	2
2	対象範囲	2
3	計画期間	2
4	推進体制	3
5	公表	3
3章	計画の進捗状況	4
4章	目指す姿と取組の方向性	5
1	目指す姿	5
2	取組の方向性	6
5章	具体的な取組	7
1	多様な働き方の促進	7
2	時間外勤務の縮減・休暇取得の促進	9
3	ハラスメントゼロの取組	12
参考資料		14

1章 はじめに

滋賀県病院事業庁では、平成28年度から、次世代育成支援対策推進法および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行動計画を策定しています。

平成30年度に改定した現在の行動計画では、「すべての職員がいきいきと活躍し 患者さんにより良い医療が提供できる県立病院」を目指す姿とし、すべての職員が出産・育児・介護に取り組みやすい環境の整備や、ワーク・ライフ・バランスが実現された働きやすい職場づくりのための取組を推進しています。

また、令和4年3月に策定した第五次滋賀県立病院中期計画においても、働きやすい職場づくりや、働き方改革・業務改善の推進による人材の確保・育成、病院力の向上を重点的取組として挙げています。

次期行政経営方針および第五次滋賀県立病院中期計画を踏まえて行動計画を改定することで、課題の解消に向けた取組を推進します。

2章 基本的事項

1 位置付け

本計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代育成支援法」という。）第19条に基づく特定事業主行動計画および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。）第19条に基づく特定事業主行動計画として策定したものです。

◎「次世代育成支援対策推進法」（平成15年7月16日公布・施行）

- ・次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図ることを目的に公布・施行され、取組の実効性をより高め、確実なものとするため、「事業主行動計画（国、地方公共団体においては特定事業主行動計画）」の策定・公表等を義務付けています。

◎「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9月4日公布・施行）

- ・女性が、職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備することを目的に公布・施行され、取組の実効性をより高め、確実なものとするため、「事業主行動計画（国、地方公共団体においては特定事業主行動計画）」の策定・公表等を義務付けています。

2 計画期間

令和5年4月1日から令和9年3月31日まで

- ・計画の根拠となる法律の有効期間が、「次世代育成支援法」は令和7年3月31日まで、「女性活躍推進法」は令和8年3月31日までとなっていることから、4年間の計画期間のうち各法律の終期が到来するまでの間は、各法律に基づく特定事業主行動計画として位置付けることとします。

3 対象範囲

病院事業庁に勤務する職員

2章 基本的事項

4 推進体制

この計画に掲げた取組が、病院全体に浸透し着実に実施されるよう、県立病院運営会議等において、数値目標の達成状況や取組方針に基づく取組の実施状況の把握・評価等を行い、その結果をその後の取組や計画に反映させるなど、必要に応じて改善を図ります。

5 公表

取組状況や目標に対する実績等について、ホームページにおいて年1回公表します。既存の公表項目および今回の計画からの追加公表項目は以下のとおりです。

(1) 滋賀県病院事業庁の既存公表項目

1	採用した職員に占める女性職員の割合	5	男性職員の配偶者出産休暇および育児参加のための休暇取得率
2	職員の平均した継続勤務年数の男女の差異	6	柔軟な働き方に資する制度の男女別利用実績
3	各役職段階にある職員に占める女性職員の割合	7	年次有給休暇の取得日数
4	男女別の育児休業取得率		

(2) 今回の計画からの追加公表項目

「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特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令」の一部改正に伴い、令和5年度から「職員の給与の男女の差異」の公表が原則として必須となりましたので、既存公表項目に加えて、ホームページにおいて年1回公表します。

<参考：今回の計画からの必須把握項目>

- ・ 上記改正に伴い、「セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況」の把握についても必須となりましたので、これに該当する取組として、ハラスメント被害の防止の観点で行う研修や制度周知の状況等について把握します。

3

3章 計画の進捗状況

当庁では、令和元年度から令和4年度までを特定事業主行動計画の計画期間とし、「すべての職員が出産・育児・介護に取り組みやすい環境整備」と「ワーク・ライフ・バランスが実現され、働き続けやすい職場づくり」を計画における重点事項とし、各取組を進めました。

その結果、目標項目に対する実績は次のとおりでした。

このうち、男性職員の育児休業取得率および看護師・医療技術員の職員1人当たり時間外勤務時間数についてはそれぞれ目標を達成しましたが、そのほかの項目については、いずれも目標達成には至っていません。

◎…目標を達成した項目

	年または年度	H30年度	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度 ※(4)は12月末時点の実績	目標 (令和4年)
(1)配偶者出産休暇の1人当たり取得日数	暦年	2.3日	2.6日	2.3日	2.9日	2.7日	3.0日
(2)男性職員育児休暇の1人当たり取得日数	暦年	3.6日	3.8日	4.2日	4.1日	4.5日	5.0日
(3)男性職員の育児休業取得率 ◎	年度	9.1%	15.4%	11.8%	26.3%	20.0%	20.0%
(4)職員1人当たり時間外勤務時間数							
① 医師	年度	37.4時間/月	39.7時間/月	35.5時間/月	36.2時間/月	35.6時間/月	30.0時間/月
② 看護師 ◎		14.2時間/月	14.1時間/月	11.6時間/月	11.7時間/月	11.7時間/月	13.0時間/月
③ 医療技術員 ◎		15.1時間/月	15.2時間/月	12.8時間/月	12.7時間/月	12.5時間/月	15.0時間/月
④ 医療事務等		28.1時間/月	27.1時間/月	25.2時間/月	26.3時間/月	26.9時間/月	25.0時間/月
(5)年次有給休暇の1人当たり年間平均取得日数	暦年	10.3日	11.6日	12.5日	13.2日	13.0日	14.0日
(6)ワーク・ライフ・バランスの実現ができていていると考える職員の割合	年度	49.3%	50.2%	63.2%	59.4%	54.2%	80.0%

4

4章 目指す姿と取組の方向性

1 目指す姿

すべての職員がいきいきと活躍し、県民が望む質の高い医療が提供できる県立病院

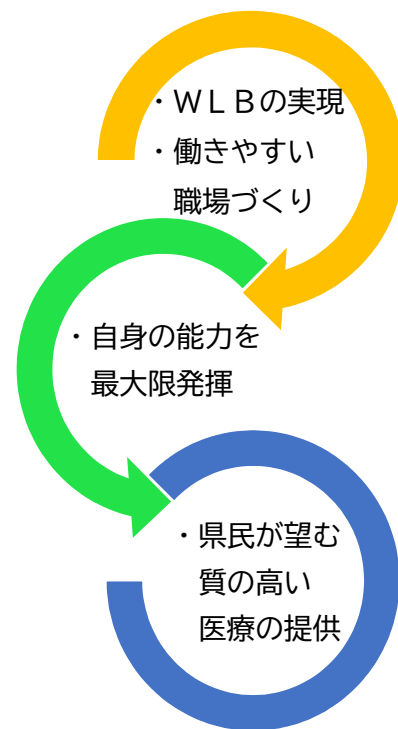
当庁の理念である「命と健康を守り、県民に信頼される病院」の実現に向けては、育児や介護等の家庭の状況や自身の体調など、様々な事情を持つ職員がいる中で、すべての職員のワーク・ライフ・バランスが充実している組織であることが重要です。

このような組織になってこそ、職員一人ひとりがやりがいを持ち、自身の能力を最大限発揮できるという考えから、目指す姿を「すべての職員がいきいきと活躍し、県民が望む質の高い医療が提供できる県立病院」として、取組を推進します。

すべての職員がいきいきと活躍するには、職員が多様な働き方を認め合いながら、お互いに協力し、助け合う組織風土が必要です。

また、職員の多様な働き方を促進しつつ、県民が望む高度で質の高い医療を安定的・継続的に提供し続けるためには、人員や業務の状況に合わせた機動的な業務分担の見直しや病院間の協力体制の構築など、柔軟かつ弾力的な組織運営が求められます。

職員が一丸となって、働きやすく魅力ある職場づくりに取り組むとともに、県立病院として、医療を取り巻く環境の変化に対応しながら、医療機能の充実と持続可能な経営基盤の確立を図ることにより、「すべての職員がいきいきと活躍し、県民が望む質の高い医療が提供できる県立病院」を目指しましょう。



4章 目指す姿と取組の方向性

2 取組の方向性

すべての職員にとって働きやすく魅力ある職場づくり

1 多様な働き方の促進

- ・ ライフイベントに応じた休暇や休業の取得
- ・ 職員のライフスタイルに応じた多様な働き方

2 時間外勤務の縮減・休暇の取得促進

- ・ タスクシフト・タスクシェアの推進
- ・ 業務の効率化・業務改善
- ・ 年次有給休暇・夏季休暇の取得促進

3 ハラスメントゼロの取組

- ・ ハラスメント防止に向けた意識啓発や研修実施
- ・ 各種ハラスメントに対する相談機能の強化

5章 具体的な取組

1 多様な働き方の促進

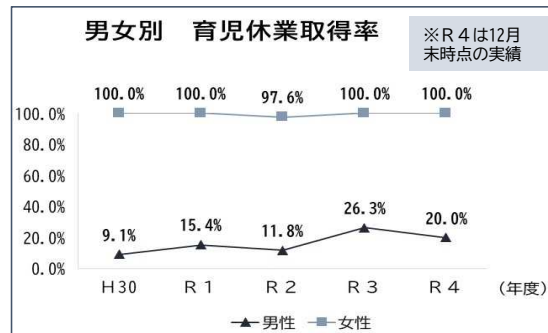
育児や介護等のため時間的な制約等があっても、すべての職員がやりがいを持ってその能力を最大限発揮できるよう、一人ひとりの状況に応じた働き方ができる環境を整えます。

(1) 現状

男性職員の育児参画について、休暇制度の周知を図るとともに、「イクボス宣言」による管理職の意識改革や「男性職員の育児休業の取得促進に向けた更なる取組」の実施などにより、男性職員の取得率は、平成30年度の9.1%から令和3年度には26.3%まで上昇し、令和4年度についても目標の20.0%を達成しました。

また、非常勤職員の育児に関する休暇制度の見直しや、いわゆる「小1の壁」に対応するための「子育て支援時間」の新設など、育児制度の充実を図ってきました。

さらに、時差出勤制度の整備や総合病院における多様な勤務形態の本格実施など、職員のライフスタイルに応じた柔軟で多様な働き方の実現にも努めています。

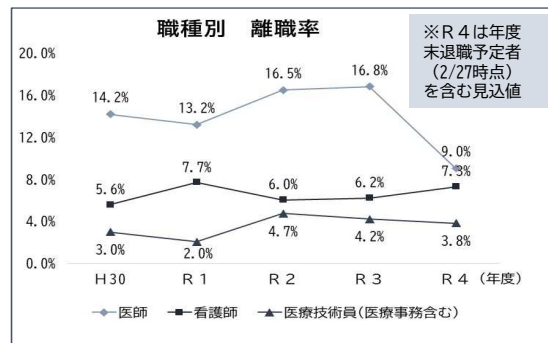


(2) 課題

男性職員の育児休業取得率は、令和3年度以降、目標を達成していますが、職員が安心して働き続けることができる職場づくりを推進するために、職員の育児休業の取得希望について、人事評価の面談の機会を通じた把握を徹底するとともに、希望に応じた休業等を取得できる環境を整えることが必要です。

勤務形態の面では、総合病院で導入されている多様な勤務形態について、小児保健医療センターにおいても病院統合を見据えた具体的な検討が求められます。精神医療センターにおいては、令和4年度に多様な勤務形態の試行が行われたところであり、試行の結果を踏まえ、本格実施に向けた検討を進めるなど、柔軟な働き方をより一層促進していくことが必要です。

また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大期には、子どもが通う保育所の休園などにより職員の出勤が困難となった場合の対応など、県立病院として安定的な医療を提供するための新たな課題への対策が求められています。



7

5章 具体的な取組

1 多様な働き方の促進

(3) 今後の取組・数値目標

育児や介護等のために時間的な制約等があっても、離職することなく、すべての職員がやりがいを持ってその能力を最大限発揮できるよう、一人ひとりの状況に応じた働き方ができる環境を整えます。

① 職員の希望に応じた休暇・休業の取得

- 各部門の長は、人事評価の面談の機会を通じて、職員のライフイベントに応じた休暇・休業の取得予定を把握するとともに、取得に向けた体制の準備や業務スケジュールの調整、取得期間中の業務分担の見直し等について検討し、職員の希望に応じた休暇等の取得が可能となるよう努めます。
- 休暇や休業等を取得した職員の業務を分担した職員等の貢献を適切に評価します。

② 時差勤務制度および遅出等勤務制度の周知・病院現場の状況を踏まえた制度見直しの検討

- 時差出勤制度や遅出等勤務制度について、更なる制度周知を図ります。
- 各病院や各部門の状況を踏まえ、より利用しやすい制度となるよう必要な見直しを検討します。

③ 多様な勤務形態や2交替制勤務の拡大

- 職員の多様な働き方を促進するため、多様な勤務形態等の拡大を図ります。
 - <総合> 試行中の外来・手術室における2交替制勤務の導入
 - <小児> 病院統合を見据えた多様な勤務形態等の導入検討
 - <精神> 試行中の多様な勤務形態の本格実施

④ 院内保育所のあり方検討

- 院内保育所の利用状況や病院運営の課題、職員のニーズ等を踏まえ、院内保育所のあり方について検討し、職員がより利用しやすい院内保育所を目指します。
 - ▶ 検討項目 … 対象年齢、他園の休園等に対応するための一時保育の拡大、病児保育 など

数値目標

育児休業を希望する男性職員の育児休業取得率：100%

8

5章 具体的な取組

2 時間外勤務の縮減・休暇取得の促進

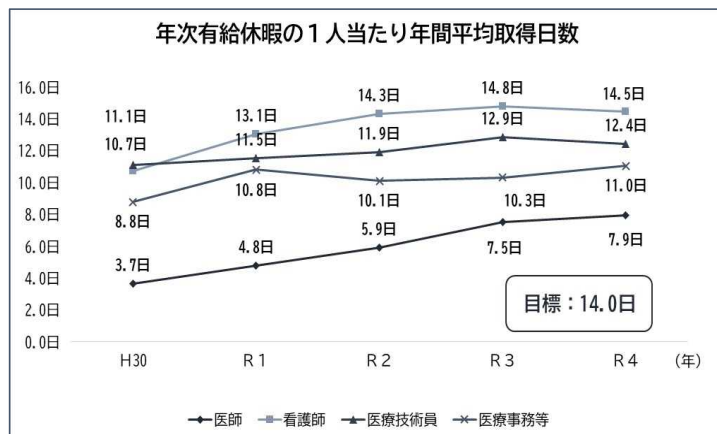
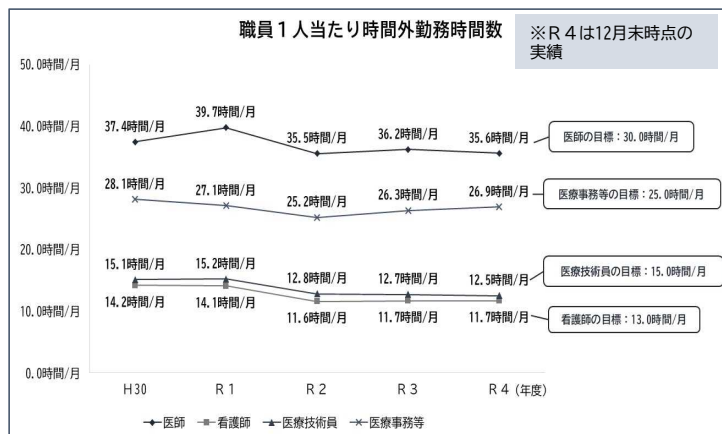
職員の心身の健康の維持やワーク・ライフ・バランスを実現するとともに、医療機能の向上や経営強化の取組を推進するため、時間外勤務の縮減や休暇取得の促進を図ります。

(1) 現状

時間外勤務の縮減について、タスクシフトを進めるための医師事務補助の増員（平成30年4月：29人→令和4年4月：67人）、看護師の特定行為研修に係る助成制度の新設、定時退庁日の設定、会議の開催時間前倒し・開催方法の変更（メール会議の導入）、委員会の廃止・統合など、医療に直接かかわらない業務の見直しを進めた結果、いずれの職種においても、職員1人当たりの時間外勤務時間数は減少しましたが、医師および医療事務等では、計画の目標達成には至りませんでした。

年次有給休暇（年休）については、年5日の取得義務化への対応や取得日数増を図るために、年休5日取得の確実な実施や年休を取得しやすい職場環境づくりに向けた意識付けを行ったほか、半日単位での取得を可能とする制度の新設などを行いました。

その結果、いずれの職種においても平成30年と令和4年を比較すると取得日数が増加しましたが、看護師以外の職種では、目標の14.0日に達していない状況です。特に医師については、外来診療や手術、入院患者対応等を行わなければならないことから、一定の時間外勤務をせざるを得ない状況や休暇を取得しにくい状況があるものと考えられます。



5章 具体的な取組

2 時間外勤務の縮減・休暇取得の促進

(2) 課題

職員の健康の確保や新たな医療需要への対応等を進める観点から、時間外勤務の縮減や休暇取得を促進する必要があります。

また、令和6年4月からは、医師の時間外労働の上限規制が適用されることとなります。

これらのことを踏まえ、医師については、更なるタスクシフトを進めるとともに、専攻医の確保や欠員補充など、医師確保の取組を進めていく必要があります。

医師以外の職種においても、医療と直接かかわらない業務の見直しをより一層進めるなど、業務削減に取り組むことが重要です。特に事務部門については、様々な業務が紙中心で行われており、紙書類のチェックや、紙から各種システムへの入力、入力内容の確認等に膨大な時間を要していることが、時間外勤務発生の一因となっています。

こうした状況を改善するために、デジタル技術を活用した業務の効率化を強力に推進し、紙中心の業務フローそのものの変革を図ることにより、医療機能の向上や経営強化の取組を推進するためのより効率的・効果的な人員配置を実現することが求められています。

休暇について、当庁では年次有給休暇（年休）よりも特別休暇を優先的に取得する傾向（令和4年度の傾向：夏季休暇の平均取得日数は4.9日・職員の約9割が夏季休暇を6日取得）があることから、病院の実状に即した目標とするために、年休に夏季休暇の取得日数も含めた目標を設定することが望ましいと考えられます。

<参考：各所属における時間外勤務縮減・休暇取得促進の取組の一例>

所属	取組内容
総合病院	<ul style="list-style-type: none"> 総長からの時間外勤務縮減に向けたメッセージの発信 管理職の強力なリーダーシップの下での組織を挙げた業務改善の推進 ▶総務課施設用度係の物品請求等の受付を原則14時で終了（試行中） ▶手当や休暇申請様式の見直し ▶メール会議の導入 など
小児保健医療センター	<ul style="list-style-type: none"> 院内会議等における休暇取得の促進や時間外勤務縮減についての意識付け 会議開始時間の前倒し、面会者の検温の自動化等による業務の効率化
精神医療センター	<ul style="list-style-type: none"> 重要度の低い業務の廃止 D×等による業務の効率化 ▶業務日誌から統計用ファイルへの自動転記 ▶心理検査の点数計算の自動化 など 在宅勤務等の活用 ▶研修・会議等の自宅参加
経営管理課	<ul style="list-style-type: none"> ワーク・ライフ・バランスを支援する制度の新設（時差出勤・半日単位年休・テレワーク） 給与・サービス事務D×化検討チームの設置 課内業務の平準化の随時実施 業務廃止や移管に係る検討

5章 具体的な取組

2 時間外勤務の縮減・休暇取得の促進

(3) 今後の取組・数値目標

必要な人員の確保を進めるとともに、タスクシフト・タスクシェアの推進、業務の削減・効率化の取組を推進することにより、時間外勤務の縮減・休暇取得の促進を図り、職員の業務負担の軽減に努めるとともに、医療の質の向上や経営強化の取組を進めるための効果的・効果的な人員配置を目指します。

① 医師確保

- ・ 大学医局への積極的な働きかけや病院の魅力向上を図り、必要な医師の確保に努めます。
- ・ 特に、欠員が続いている精神医療センターにおいては、精神科専門医研修基幹施設の認定を目指すとともに、同施設にて研修を行う医師の処遇改善を図ることにより、必要な人員を確保します。

② タスクシフトの更なる推進

- ・ 医師事務補助の増員による医師のタスクシフトを進めます。
- ・ 医療機能の向上・医師の業務負担軽減に資する特定行為を行う看護師の養成を図ります。

③ 業務削減・効率化

- ・ 業務削減・効率化を強力に推進します。特に事務部門においては、徹底した業務削減、DXを活用した業務効率化に取り組みます。
- ・ 給与・服務事務については、検討チームによるDX化の検討を進め、紙中心の業務フローからデジタル化への段階的な移行を図り、令和7年度には、原則としてデジタル化することを目指します。

④ 職員との対話を通じた休暇取得の促進

- ・ ライフイベントに応じた休暇取得の促進、業務の状況に応じた上司からの休暇取得の勧奨など、職員との対話を通じた休暇取得の促進を図ります。

数値目標

1人当たりの時間外勤務時間数：医師 30時間/月、看護師 10時間/月、医療技術員 11時間/月、医療事務等 20時間/月
1人当たりの年次有給休暇+夏季休暇の取得日数：15日以上
ワーク・ライフ・バランスの実現ができていると考える職員の割合：80.0%

11

5章 具体的な取組

3 ハラスメントゼロの取組

すべての職員がやりがいを持ち、安心して活躍できるようハラスメントゼロに向けた取組を行います。

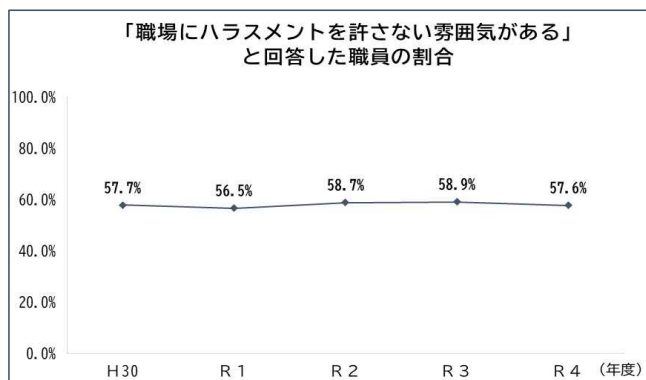
(1) 現状

当庁では、各種ハラスメントの防止等に関する指針を整備し、ハラスメント対策として、相談窓口や相談専用メールアドレスを設けているほか、ハラスメント防止研修を実施しています。

また、総合病院や小児保健医療センターでは、令和3年度にハラスメント委員会を設置するなど、病院組織を挙げてハラスメントのない職場づくりに取り組んでいるところです。

しかしながら、職員意識調査では、「職場にハラスメントを許さない雰囲気があるか」という質問に対する肯定的回答の割合が6割弱に留まっており、職員からのハラスメントに対する意見も散見されます。

また、理由は様々ですが、メンタルヘルス不調により、休職や特別休暇を取得する職員が少なからず存在している現状があります。



(2) 課題

ハラスメントは、職員の尊厳を不当に傷つける許されない行為であり、働く意欲を低下させ、職場秩序の乱れや県立病院が提供する医療の質の低下を招きかねない大きな問題です。

県立病院として、県民が望む高度で安全な医療を提供し続けるためにも、すべての職員がやりがいを持ち、安心してその能力を発揮できるように、ハラスメント防止に係る組織的で恒常的な取組を行っていくことが重要です。

また、世代や価値観が異なる様々な職員が勤務していることに加え、多職種が働く病院という職場においては、ハラスメントやメンタルヘルス不調を未然に防止するために、職員間・職種間のコミュニケーションを活性化し、職員同士が意思疎通できる風通しのよい職場づくりが必要です。

12

(3) 今後の取組・数値目標

世代や価値観、職種の異なる職員同士において、職員一人ひとりがやりがいを持ってその能力を最大限発揮できるよう、職員間・職種間のコミュニケーションを活性化するなど、風通しの良い職場づくりを進めるとともに、ハラスメント防止に向けた取組を進めます。

① 相談窓口の積極的な周知と相談員と職場との連携強化

- ・ 職員の心身の不調を早期に把握し、対応することができるよう、相談窓口の積極的な周知を行います。
- ・ また、ハラスメント相談については、相談者のプライバシーに配慮しつつ、相談員と職場が緊密に連携することにより、ハラスメントの未然防止・迅速な対応を行っていきます。

② ハラスメント防止に向けた研修の実施

- ・ 管理的立場の職員をはじめ、職員一人ひとりがハラスメントに対する正しい認識を持ち、ハラスメントを許さない職場環境を作るための効果的な研修を実施します。

③ ハラスメントやメンタルヘルス不調の未然防止に向けた風通しの良い職場環境づくり

- ・ 多職種合同の研修や3病院合同の研修を実施するなど、職種間や県立病院間の交流の機会を設けることにより、コミュニケーションの活性化を図ります。
- ・ 職員が意見を言いやすい、何でも相談しやすい風通しの良い職場環境づくりに、管理的立場にある職員が率先して取り組みます。

数値目標	職員意識調査における「職場にハラスメントを許さない雰囲気があるか」という質問に対する肯定的回答の割合：80%
------	--

1 職員の構成状況

(1) 正規職員の性別構成の推移

全職員の約6割を看護師が占めるため、その性別構成が全体の性別構成に大きく影響します。

右の表は、職種ごとの男女比の推移を表したものです。全職員のうち7割近くが女性職員で、その状態にはここ数年大きな変化はありませんが、職種別に見ると、看護師以外の職種では女性の割合が徐々に増えていることがわかります。

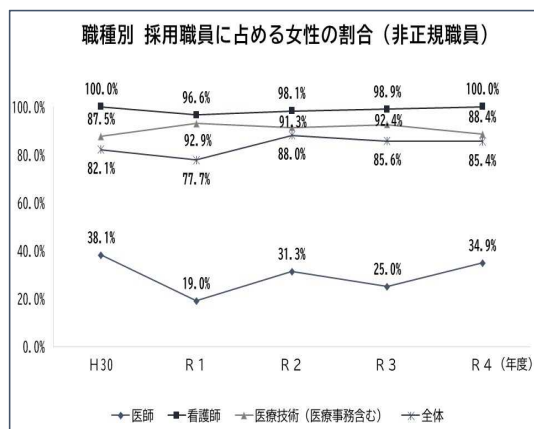
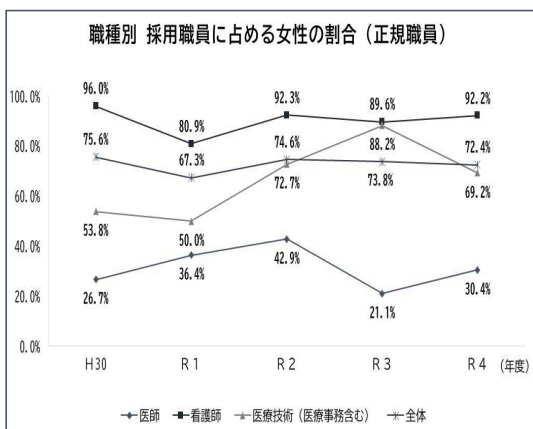
職種/年・月		H30.4	H31.4	R2.4	R3.4	R4.4
医師	男性	84.4%	81.9%	78.9%	77.6%	75.9%
	女性	15.6%	18.1%	21.1%	22.4%	24.1%
看護師	男性	12.3%	13.0%	13.2%	13.4%	13.5%
	女性	87.7%	87.0%	86.8%	86.6%	86.5%
医療技術員	男性	48.2%	47.6%	47.2%	45.1%	45.0%
	女性	51.8%	52.4%	52.8%	54.9%	55.0%
医療事務等	男性	71.6%	69.7%	66.2%	63.6%	61.8%
	女性	28.4%	30.3%	33.8%	36.4%	38.2%
全体	男性	31.9%	31.5%	31.4%	30.8%	30.6%
	女性	68.1%	68.5%	68.6%	69.2%	69.4%

全職員の約6割

(2) 採用状況

平成30年度から令和4年度に採用した医師および看護師に占める女性の割合をしてみると、医師は低く看護師は高い状態が続いており、職種ごとに特殊性があります。

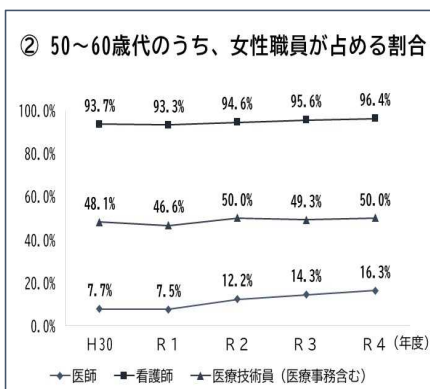
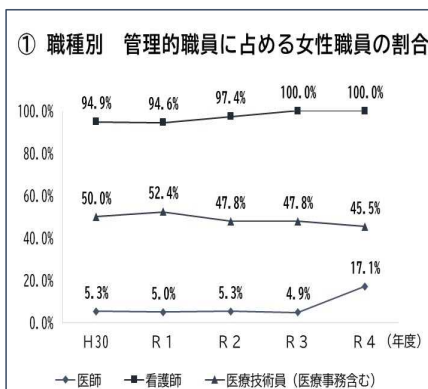
医療技術員の正規の採用職員に占める女性の割合については、年度ごとの変動が大きいものの、平成30年度と令和4年度を比較すると、大幅に増加しています。



(3) 管理的職員に占める女性割合

グラフ①（職種別 管理的職員に占める女性職員の割合）をしてみると、看護師および医療技術員に関しては大きな変動はありませんが、医師は令和3年度から令和4年度にかけて大幅に増加しています。これは、グラフ②（50～60歳代のうち、女性職員が占める割合）にあるとおり、管理的職員に就くことが想定される年代の医師における女性職員割合が増加していることによるものと考えられます。

また、グラフ①およびグラフ②から、すべての職種において、性別による管理的職員への登用の差がほとんどないことがわかります。



(4) 就業年数

職種別・男女別の継続就業年数について、大半の項目において年度ごとの変動が激しいですが、医療技術員については、女性の継続就業年数が年々短くなる傾向にあります。これは、近年、医療技術員の採用者に占める女性割合が急激に高まっていることが影響しているものと考えられます。

そのため、医療技術員における就業年数の男女差は、平成30年度と令和4年度を比較すると顕著に縮まっていることがわかります。

また、医師および看護師においても、平成30年度と令和4年度を比較すると、わずかではありますが就業年数の男女差が縮まっていることがわかります。

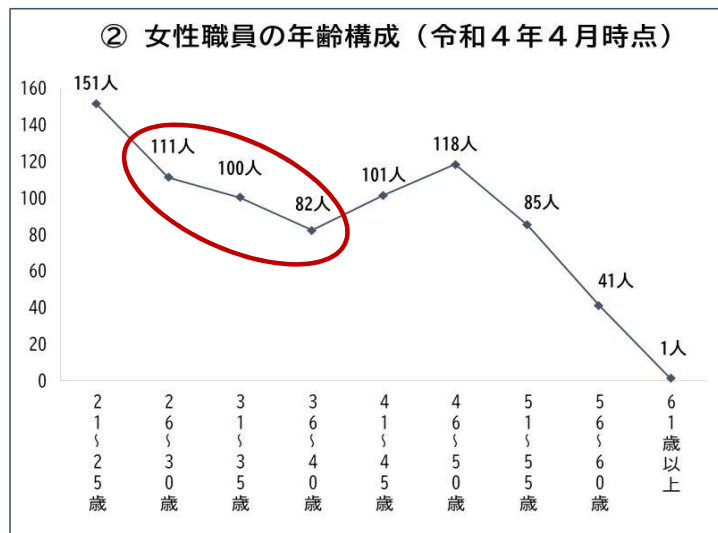
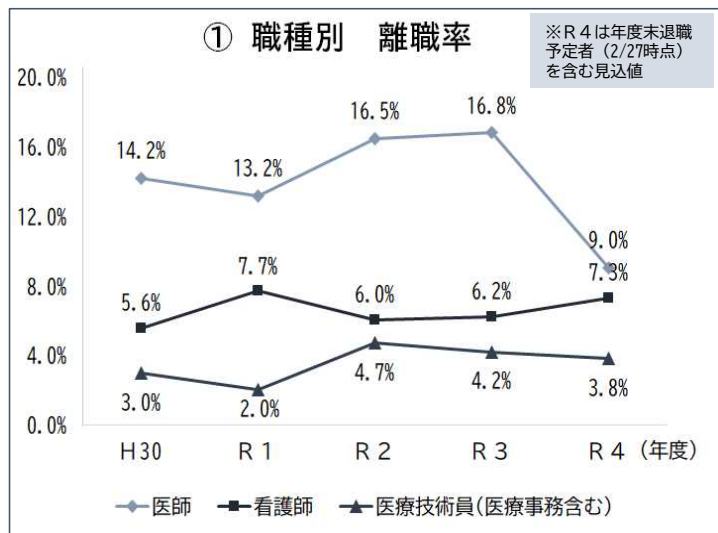
	H30年度	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度
医師	▲2.52年 女性：6.28年 男性：8.80年	▲3.52年 女性：5.45年 男性：8.98年	▲3.64年 女性：5.30年 男性：8.94年	▲2.90年 女性：6.29年 男性：9.19年	▲2.21年 女性：6.22年 男性：8.43年
看護師	4.33年 女性：12.70年 男性：8.36年	4.44年 女性：12.72年 男性：8.28年	4.12年 女性：13.08年 男性：8.96年	4.14年 女性：13.36年 男性：9.22年	3.28年 女性：13.22年 男性：9.93年
医療技術員 (医療事務含む)	2.49年 女性：15.94年 男性：13.45年	1.92年 女性：15.43年 男性：13.52年	0.90年 女性：15.09年 男性：14.19年	0.01年 女性：14.34年 男性：14.32年	0.18年 女性：14.08年 男性：13.90年

※ 各項目の1段目は、就業年数の男女差を表す
※ 一般行政職は知事採用のため本表に含んでいない

(5) 正規職員の離職率と女性職員の年齢構成

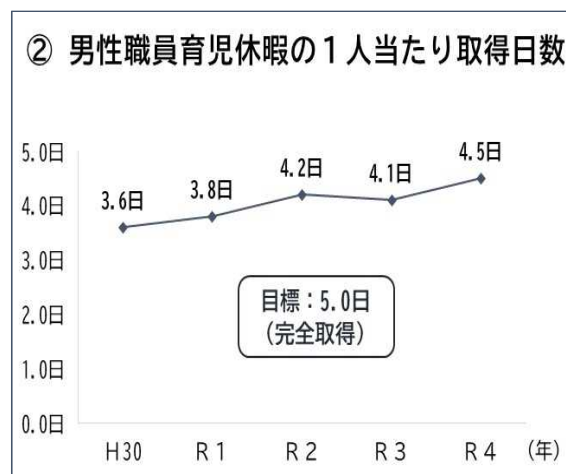
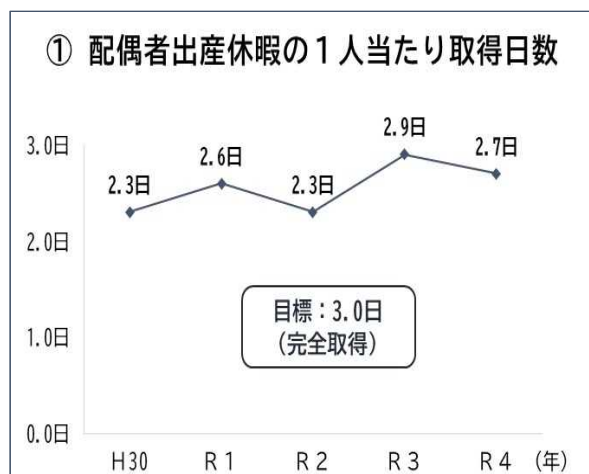
グラフ①（職種別 離職率）を見ると、医師の離職率は年度ごとの変動が大きくなっていますが、看護師においては5%台後半から7%台後半で推移し、医療技術員においては2%から4%台後半で推移しています。

また、グラフ②（女性職員の年齢別構成）を見ると、20歳代後半から30歳代後半にかけて徐々に少なくなっていることから、いわゆる「子育て世代」に当たる女性職員の割合が少ないということが分かります。



2 配偶者出産休暇・男性職員育児休暇の取得状況

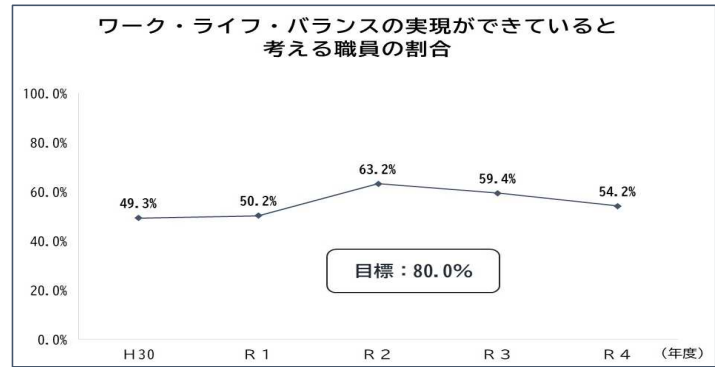
配偶者出産休暇および男性職員育児休暇の1人当たり取得日数について、制度の周知等により、いずれも平成30年度と比較すると増加していますが、目標である完全取得（配偶者出産休暇：3.0日、男性職員育児休暇：5.0日）には至りませんでした。



3 職員意識調査結果より

(1) ワーク・ライフ・バランスが実現できていると考える職員の割合

毎年実施している職員意識調査における「あなたは、ワーク・ライフ・バランスが取れていると思いますか」という質問に対して、「そう思う」または「ややそう思う」のいずれかの回答（以下「肯定的な回答」という。）をした職員の割合を見ると、平成30年度から令和2年度にかけては増加しましたが、令和3年度以降は徐々に減少し、目標の80.0%を達成することはできませんでした。



(2) 今後もこの病院で働き続けたいと考える職員の割合

同じく職員意識調査において、「あなたは、今後もこの病院で働き続けたいと思いますか」という質問に対して肯定的な回答をした職員の割合は、平成30年度から令和4年度にかけて60%台から70%台前半で推移しています。

