

女性活躍推進法に基づく 一般事業主行動計画

令和4年4月

医療法人 碧会

〔目 次〕

I	趣 旨	1
II	計画期間	1
III	計画の策定に当たって	1
IV	現状分析	2
	（1）女性職員の雇用の現状	2
	（2）女性職員の採用割合	2
	（3）継続勤務年数の男女差	3
	（4）時間外勤務の状況	4
	（5）管理職（リーダー級以上）の女性割合	6
V	課題分析	7
VI	計画の内容	8
VII	情報の公表	8

I 趣 旨

女性の職業生活における更なる活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を目指すため、平成28年4月1日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。）が全面施行されるとともに、令和元年6月5日には女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（以下「改正女性活躍推進法」という。）が公布され、平成4年4月1日から、常時雇用する労働者数が101人以上の事業主に対し、女性の活躍の現状や改善すべき事項を把握し、その結果を踏まえた数値目標や取組内容等を記載した「一般事業主行動計画」の策定が義務付けられました。

このことを受けて、当法人においても改正女性活躍推進法に基づき、女性職員の雇用の現状を把握するとともに、改善点を洗い出し、女性がより良い環境でその個性と能力を發揮できるよう、「一般事業主行動計画」を次のとおり策定することとします。

II 計画期間

令和4年4月1日から令和9年3月31日までの5年間

III 計画の策定に当たって

計画の策定に当たっては、女性活躍推進法第8条及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一般事業主行動計画等に関する省令（平成27年厚生労働省令第162号）第2条の規定に基づき、各部門（看護職、介護職、療法士、ケアマネ、その他）ごとに以下の5項目について現状の把握に努めるとともに、現状から見えてきた課題を分析し、必要な措置を講じることとします。

- (1) 女性職員の雇用の現状【正規職員・非正規職員】
- (2) 女性職員の採用割合【正規職員・非正規職員】
- (3) 継続勤務年数の男女差【正規職員・非正規職員】
- (4) 時間外勤務の状況【正規職員・非正規職員】
- (5) 管理職（リーダー級以上）の女性割合

IV 現状分析

(1) 女性職員の雇用の現状（令和3年4月1日現在）

① 正規職員（全職員数に占める割合：57.0%）

区 分	看護職	介護職	ケアマネ	療法士	その他	全 体
職 員 数	7人	28人	9人	9人	8人	61人
うち女性職員	6人	17人	5人	5人	5人	38人
割 合	85.7%	60.7%	55.6%	55.6%	62.5%	62.3%

② 非正規職員（全職員数に占める割合：43.0%）

区 分	看護職	介護職	ケアマネ	療法士	その他	全 体
職 員 数	14人	20人	0人	2人	10人	46人
うち女性職員	14人	19人	0人	2人	4人	39人
割 合	100%	95.0%	0%	100%	40.0%	84.8%

[コメント]

介護老人保健施設という職場の特性として、正規職員・非正規職員とも女性の占める割合が高くなっています。

(2) 女性職員の採用割合（令和元・2年度）

① 正規職員（令和元年度）

区 分	看護職	介護職	ケアマネ	療法士	その他	全 体
採用者数	1人	1人	1人	0人	1人	4人
うち女性職員	1人	1人	0人	0人	1人	3人
割 合	100%	100%	0%	0%	100%	75.0%

①-2 正規職員（令和2年度）

区 分	看護職	介護職	ケアマネ	療法士	その他	全 体
採用者数	0人	1人	0人	0人	1人	2人
うち女性職員	0人	0人	0人	0人	0人	0人
割 合	0%	0%	0%	0%	0%	0%

② 非正規職員（令和元年度）

区 分	看護職	介護職	ケアマネ	療法士	その他	全 体
採用者数	1人	4人	0人	1人	0人	6人
うち女性職員	1人	4人	0人	1人	0人	6人
割 合	100%	100%	0%	100%	0%	100%

②-2 非正規職員（令和2年度）

区 分	看護職	介護職	ケアマネ	療法士	その他	全 体
採用者数	3人	4人	0人	0人	2人	9人
うち女性職員	3人	3人	0人	0人	0人	6人
割 合	100%	75.0	0%	0%	0%	66.7%

〔コメント〕

過去2年間における職員の採用の面においても、介護老人保健施設という職場の特性から、正規職員では男女同数、また、非正規職員では女性の占める割合が非常に高くなっています。

(3) 継続勤続年数の男女差（令和3年4月1日現在）

① 正規職員の平均継続勤続年数

区 分	看護職	介護職	ケアマネ	療法士	その他	全 体
男性職員	15.2年	12.3年	17.8年	11.5年	6.0年	12.4年
女性職員	8.2年	8.9年	11.8年	14.0年	15.1年	10.7年
差（比率）	53.9%	72.4%	66.3%	121.7%	251.7%	86.3%

② 非正規職員の平均継続勤続年数

区 分	看護職	介護職	ケアマネ	療法士	その他	全 体
男性職員	0年	10.6年	0年	0年	6.3年	6.9年
女性職員	4.7年	6.4年	0年	1.7年	8.0年	5.7年
差（比率）	—	60.4%	—	—	127.0%	82.6%

〔コメント〕

結婚や出産、育児、介護といった事情により早期に退職する女性職員もいることから、極端な差があるわけではありませんが、正規職員・非正規職員ともやや女性職員のほうが平均継続勤続年数が短いといった傾向が伺えます。

(4) 時間外勤務の状況 (令和2年度職員1人当たり平均時間外勤務時間数)

① 正規職員 (男性)

[小数点以下4捨5入: 以下同じ]

区分	看護職	介護職	ケアマネ	療法士	その他	全体
平均職員数	1人	11人	4人	4人	3人	23人
4月	6時間	18時間	6時間	2時間	9時間	8時間
5月	9時間	16時間	7時間	2時間	10時間	9時間
6月	4時間	13時間	7時間	3時間	10時間	7時間
7月	3時間	15時間	7時間	4時間	10時間	8時間
8月	8時間	15時間	6時間	3時間	10時間	8時間
9月	6時間	16時間	7時間	3時間	10時間	8時間
10月	6時間	16時間	7時間	5時間	10時間	9時間
11月	2時間	16時間	7時間	5時間	9時間	8時間
12月	5時間	16時間	6時間	6時間	10時間	9時間
1月	8時間	13時間	7時間	6時間	10時間	9時間
2月	5時間	14時間	7時間	5時間	9時間	8時間
3月	12時間	17時間	9時間	5時間	10時間	11時間
年間平均	6時間	15時間	7時間	4時間	10時間	9時間

①-2 正規職員 (女性)

区分	看護職	介護職	ケアマネ	療法士	その他	全体
平均職員数	6人	16人	5人	3人	5人	35人
4月	6時間	10時間	0時間	4時間	5時間	5時間
5月	5時間	9時間	0時間	3時間	5時間	4時間
6月	5時間	8時間	0時間	3時間	6時間	4時間
7月	5時間	8時間	0時間	3時間	5時間	4時間
8月	6時間	8時間	0時間	3時間	9時間	5時間
9月	5時間	8時間	1時間	3時間	6時間	5時間
10月	5時間	9時間	0時間	4時間	8時間	5時間
11月	5時間	8時間	0時間	5時間	8時間	5時間
12月	6時間	8時間	0時間	8時間	10時間	6時間
1月	6時間	7時間	0時間	4時間	7時間	5時間
2月	5時間	6時間	0時間	4時間	5時間	4時間
3月	6時間	9時間	0時間	6時間	6時間	5時間
年間平均	5時間	8時間	0時間	4時間	7時間	5時間

② 非正規職員（男性）

区 分	看護職	介護職	ケアマネ	療法士	その他	全 体
平均職員数	0 人	1 人	0 人	0 人	6 人	7 人
4 月	0 時間	5 時間	0 時間	0 時間	0 時間	1 時間
5 月	0 時間	7 時間	0 時間	0 時間	0 時間	1 時間
6 月	0 時間	6 時間	0 時間	0 時間	0 時間	1 時間
7 月	0 時間	1 5 時間	0 時間	0 時間	0 時間	3 時間
8 月	0 時間	1 1 時間	0 時間	0 時間	0 時間	2 時間
9 月	0 時間	1 1 時間	0 時間	0 時間	0 時間	2 時間
1 0 月	0 時間	8 時間	0 時間	0 時間	0 時間	2 時間
1 1 月	0 時間	1 2 時間	0 時間	0 時間	0 時間	2 時間
1 2 月	0 時間	1 7 時間	0 時間	0 時間	0 時間	3 時間
1 月	0 時間	1 3 時間	0 時間	0 時間	0 時間	3 時間
2 月	0 時間	9 時間	0 時間	0 時間	0 時間	2 時間
3 月	0 時間	1 1 時間	0 時間	0 時間	0 時間	2 時間
年間平均	0 時間	1 0 時間	0 時間	0 時間	0 時間	2 時間

②－2 非正規職員（女性）

区 分	看護職	介護職	ケアマネ	療法士	その他	全 体
平均職員数	1 2 人	2 0 人	0 人	4 人	3 人	3 9 人
4 月	0 時間	0 時間	0 時間	0 時間	0 時間	0 時間
5 月	1 時間	0 時間	0 時間	0 時間	0 時間	0 時間
6 月	1 時間	0 時間	0 時間	0 時間	0 時間	0 時間
7 月	1 時間	0 時間	0 時間	0 時間	0 時間	0 時間
8 月	1 時間	0 時間	0 時間	0 時間	0 時間	0 時間
9 月	1 時間	0 時間	0 時間	0 時間	0 時間	0 時間
1 0 月	1 時間	0 時間	0 時間	0 時間	0 時間	0 時間
1 1 月	0 時間	0 時間	0 時間	0 時間	0 時間	0 時間
1 2 月	0 時間	0 時間	0 時間	0 時間	0 時間	0 時間
1 月	1 時間	0 時間	0 時間	0 時間	0 時間	0 時間
2 月	0 時間	0 時間	0 時間	0 時間	0 時間	0 時間
3 月	0 時間	0 時間	0 時間	0 時間	0 時間	0 時間
年間平均	1 時間	0 時間	0 時間	0 時間	0 時間	0 時間

○令和2年度における時間外勤務上限（年間360時間）を超えた職員数

① 正規職員

区 分	看護職	介護職	ケアマネ	療法士	その他	全 体
男性職員	0人	0人	0人	0人	0人	0人
女性職員	0人	0人	0人	0人	0人	0人

② 非正規職員

区 分	看護職	介護職	ケアマネ	療法士	その他	全 体
男性職員	0人	0人	0人	0人	0人	0人
女性職員	0人	0人	0人	0人	0人	0人

[コメント]

令和2年度における1人当たり平均時間外勤務時間数は、正規職員では若干男性職員のほうが多い傾向がみられましたが、非正規職員では女性職員の時間外勤務時間がほぼゼロとなっており、男性職員との差もほとんどみられませんでした。

また、令和2年度における時間外勤務時間数の年間360時間の上限を超える職員は、正規職員・非正規職員ともありませんでした。

(5) 管理職（リーダー級以上）の女性割合

① 正規職員（令和3年度）

区 分	看護職	介護職	ケアマネ	療法士	その他	全 体
管理職員数	3人	4人	5人	3人	5人	20人
うち女性職員	2人	1人	1人	1人	2人	7人
割 合	66.7%	25.0%	20.0%	33.3%	40.0%	35.0%

[コメント]

管理職（リーダー級以上の職員をいう。以下同じ。）のうち女性職員の占める割合は、全管理職のうち35%となっています。

介護老人保健施設という職場の特性から、女性職員の占める割合は他の業種よりも高い中で、管理職における女性職員の割合が職員全体の男女比と比較してやや低いと思われるため、女性職員が家庭と仕事を両立し、キャリアアップを目指せる環境の整備に努めるとともに、管理職に占める女性職員の割合を引き上げる必要があります。

V 課題分析

調査を行った5項目について課題分析の結果をまとめました。

当法人において特に改善を要する項目を(5)「管理職の女性割合」とし、これについて重点的に改善に取り組むこととします。

調 査 項 目	課 題 分 析
(1) 女性職員の雇用の現状	介護老人保健施設という職場の特性として、正規職員・非正規職員とも女性の占める割合が高くなっており、特に非正規職員では約85%が女性職員という実態となっている。
(2) 女性職員の採用割合	過去2年間の採用実績では、ほぼ男女同数の採用が行われている。
(3) 継続勤務年数の男女差	正規職員・非正規職員ともやや女性職員のほうが平均継続勤務年数が短い傾向が伺えるが、いずれも8割を超えており、大きな差とはなっていない。
(4) 時間外勤務の状況	職員1人当たりの年間平均時間外勤務時間数は、全体では正規職員・非正規職員とも10時間未満となっており、男女比でも大きな差は見られない。
(5) 管理職の女性割合	管理職における女性職員の割合は、全管理職員のうち35%となっている。 介護老人保健施設という職場の特性から、女性職員の占める割合が他の業種よりも高い中で、管理職における女性職員の割合が職員全体の男女比と比較してやや低いと思われるため、女性職員が家庭と仕事を両立し、キャリアアップを目指せる環境の整備に努めるとともに、管理職(リーダー級以上)に占める女性職員の割合を引き上げる必要がある。

VI 計画の内容

課題分析の結果を踏まえ、当法人において特に改善を要する課題として取り上げた項目について、次のとおり目標を掲げ、重点的に改善に取り組むこととします。

1 目 標

管理職に占める女性職員の割合を全職員の男女比に少しでも近づけるため、計画期間中に女性管理職を1人以上増やします。

2 取組内容

- ・令和4年4月～ 管理職候補となる女性職員の育成に積極的に取り組むこととし、そのための幹部職員への人材育成に向けた取り組みを支援してまいります。
- ・令和4年4月～ 管理職育成研修などの外部研修に女性職員を派遣できる環境を整えてまいります。
- ・令和9年4月まで 女性管理職員を1人以上増やす。

VII 情報の公表

この行動計画を絵に描いた餅に終わらせないため、法人の公式ホームページに掲載し、外部に発信するほか、幹部会議や運営委員会などの組織を活用し、その内容を職員（特に女性職員）に積極的に周知するとともに、必要に応じて研修等も実施してまいります。

また、現状分析で取り上げた項目について、毎年度内容を更新し、公表してまいります。