



# 次世代育成支援及び女性活躍推進のための 特定事業主行動計画

(計画期間:令和2年度から令和7年度まで)



本計画は、次世代育成支援のための特定事業主行動計画（第2期・後期）と、女性活躍推進のための特定事業主行動計画（後期）を一体的に策定したものです。

岩手県医療局

令和2年9月

# 目 次

## I はじめに

- 1 計画策定趣旨・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- 2 計画期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- 3 計画の対象職員及び策定主体・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- 4 計画の位置付け・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3

## II これまでの取組・実績

- 1 次世代育成支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
- 2 女性職員の活躍推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5

## III 現状と課題

- 1 職員を取り巻く職場の環境・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7
- 2 若手職員の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 10
- 3 女性職員の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 12

## IV 今後の方向性と具体的な取組

- 1 仕事と生活の調和がとれる職場環境の整備・・・・・・・・ 14
- 2 若手職員の活躍推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 19
- 3 女性職員の活躍推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 21

## V 計画の進捗管理等

# I はじめに

## 1 計画策定趣旨

- 国では、子どもを安心して生み育てることができる社会の実現を図るため、平成15年7月に平成17年4月から平成27年3月までの10年間の期限とする「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代法」という。）を制定しました。平成26年には次世代育成支援対策の取組を更に充実していくため、次世代法の有効期限を10年間延長する改正を行いました。
- また、女性の活躍を進めることが社会の維持発展に不可欠との観点から、平成27年8月に平成28年4月から令和8年3月までの10年間の期限とする「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。
- 県では、平成17年度に次世代法に基づく「次世代育成支援のための特定事業主行動計画」を策定し、職員が安心して子どもを生み育てることができる勤務環境を整備するための取組を進めてきました。
- また、平成28年度には、女性活躍推進法に基づく「女性活躍推進のための特定事業主行動計画」を策定し、女性職員の育成や活躍に向けた取組を推進してきました。
- 高齢化や核家族化などを背景として、男女を問わず、育児・介護を担うなど時間制約のある職員の増加が見込まれているほか、近年、新規採用職員数や新規採用職員に占める女性職員の割合が増加しています。
- 多様な事情を抱える職員一人ひとりが、仕事と家庭生活を両立できる環境を整えるとともに、女性職員の一層の活躍を推進することは、効果的・効率的な県政の運営にとって重要であることから、次世代法・女性活躍推進法の両法に基づく特定事業主行動計画を一体的に定め、全ての職員が能力を発揮できる職場環境づくりを進めていきます。

## 2 計画期間

令和2年度から女性活躍推進法の施行期間の最終年度である令和7年度までとし、現行の次世代法の最終年度（令和6年度）を包含する期間とします。

(参考)

次世代法の施行期間： 2015年度（平成27年度）～2024年度（令和6年度）

女性活躍推進法の施行期間： 2016年度（平成28年度）～2025年度（令和7年度）

	H27 (2015)	H28 (2016)	H29 (2017)	H30 (2018)	R元 (2019)	R2 (2020)	R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)
次世代育成支援	法の施行期間(10年間の時限立法)										
	県の行動計画(前期)					県の行動計画(後期) ①					
女性活躍支援	法の施行期間(10年間の時限立法)										
	県の行動計画(前期)					県の行動計画(後期) ②					
次世代+女性活躍						県の行動計画(後期) ①+②					

## 3 計画の対象職員及び策定主体

医療局の職員を対象に、医療局が策定するものです。

## 4 計画の位置付け

次世代法第19条第1項及び女性活躍推進法第19条第1項に規定する特定事業主行動計画であり、「いわて子どもプラン」（次世代法に基づく県の行動計画）と「いわて男女共同参画プラン」（女性活躍推進法に基づく県の推進計画）に定める取組を、事業主の立場から推進するものです。

## II これまでの取組・実績

### 1 次世代育成支援

#### (1) 主な取組状況

平成 26 年度に、次世代育成支援のための特定事業主行動計画（第 2 期前期計画：平成 27 年度～令和元年度）を策定し、取組の基本方向として「子育てしやすい職場環境づくり」、「仕事と生活の調和がとれる職場環境づくり」、「地域における子育て支援」を掲げ、職員の仕事と育児や家庭生活の両立に向け取組を進めてきました。

#### 子育てしやすい職場環境づくり

##### ア 制度周知

- ・ 子育て支援に関する制度や情報を集約したパンフレット「仕事と家庭の両立ハンドブック」を活用し、対象職員への制度の周知
- ・ 新任担当課長等研修における制度の説明、周知（平成 23 年度～）、管理職員の役割をまとめたチラシの作成

##### イ 育児休業等の取得促進

ワーク・ライフ・バランスシートや Family パスによる職員と所属長等との個別面談の実施

##### ウ 育児休業中の職員への支援

- ・ 希望する職員に対する e ラーニング研修の実施
- ・ 自己啓発支援制度による育児休業者の通信講座や資格取得の支援

##### エ 代替職員の配置

- ・ 育児休業を取得しやすい環境づくりに向け、業務の実情等を踏まえ、臨時職員に加え正職員による代替職員を配置

##### オ 子育てを行う女性の活躍推進

- ・ 女性職員のキャリア形成の支援やロールモデルとなる女性リーダーを養成する研修や女性職員のキャリア形成・能力向上を支援する女性管理監督者向けマネジメント力向上研修の実施
- ・ 多様な職務機会を確保するため、女性職員の職域の拡大や、個々の家庭事情や意向等に配慮した人事配置の実施

##### カ 院内保育施設の設置等

- ・ 院内保育施設の運営
- ・ 病後児保育の実施
- ・ 学童保育の実施（女性医師対象）

##### キ 家庭の事情等への配慮

- ・ 所属長等面談を活用した家庭事情等のヒアリング

##### ク 公舎等の配慮

世帯の状況等を勘案した職員公舎の入居承認決定

##### ケ マネジメントの改善

- ・ 男女問わず職員の多様な個性を理解しながら、組織をマネジメントする管理職を養成するダイバーシティマネジメント研修の実施
- ・ 管理職能層を対象として、「最新の医療動向」「組織マネジメント」「人材育成」「職場環境改善」からテーマを採用し研修を実施することで、病院経営に必要な知識の習得を図ります。

## 仕事と生活の調和がとれる職場環境づくり

### ア 超過勤務の縮減等

- ・ 「か・えるの日」運動及び育児の日（19日）の周知による定時退庁の促進
- ・ 子育て中の職員に係る超過勤務の免除制度や深夜勤務、時間外勤務の制限制度の周知

### イ 休暇の取得促進

- ・ 年次休暇等使用計画表の活用による計画的な休暇の取得促進や夏季等における連続休暇の取得促進、記念日（職員及び家族の誕生日、結婚記念日等）における年次休暇の取得促進
- ・ 職員の生活上の配慮事項を把握するためのワーク・ライフ・バランスシートを活用した所属長面談の実施
- ・ 男性の育児参加休暇の要件緩和や子等の看護休暇の取得に係る要件の拡大及び緩和

### ウ 多様な働き方への対応

- ・ 在宅勤務制度やリモートワークの導入検討
- ・ 子育て等の個人事情に基づく時差通勤の実施

## 地域における子育て支援

- ・ G・Iグランプリの実施により、職員の地域活動の参加促進に関する取組事例を周知
- ・ 職員の地域活動への参加等に対する表彰を実施

## (2) 目標の達成状況

仕事と子育てが両立できないことを理由に退職する職員数は減少しているが、男性職員の育児休業等の取得率は、60%を超えるものの、目標値の100%には満たない状況となっています。

指 標	H27 年度	H30 年度	目標値 (R1 年度)
仕事と子育てが両立できないことを理由に退職する職員数	6人	6人	0人
男性職員の育児休業等 <sup>※1</sup> の取得率	20.8%	60.5%	100%

※1 育児休業等：部分休業、育児短時間勤務、配偶者出産休暇、育児参加休暇

## 2 女性職員の活躍推進

### (1) 主な取組状況

平成28年度に女性活躍推進のための特定事業主行動計画（平成28年度～令和2年度）を策定し、取組の基本方向として「職員の育成」、「仕事と生活の調和」、「女性活躍に向けた取組を支援する職場づくり」を掲げ、女性のキャリア形成支援や能力開発の取組を進めてきました。

## 職員の育成

### ア キャリア形成・能力向上への支援

- ・ あらゆる領域で女性が活躍できるよう、適性や意欲等を踏まえ、職員の育成、能力向上を意識した配置や業務分担を実践
- ・ 妊娠・出産期や子育て期間の配置等に引き続き配慮

### イ 研修等を通じたキャリア形成・能力向上への支援

- ・ 女性がキャリア形成について具体的なイメージを持ち、考える機会を増やすため、「女性職員キャリアデザイン研修」、「女性職員リーダー研修」へ積極的に参加及び「現任看護師上級課程研修」の開催
- ・ 認定看護管理者や認定看護師等、管理監督者向け研修や長期研修等に、意欲ある女性を積極的に派遣

## 仕事と生活の調和

「次世代育成支援のための特定事業主行動計画」における「仕事と生活の調和がとれる職場環境づくり」の取組に同じ。

### 女性活躍に向けた取組を支援する職場づくり

#### 女性の活躍を支援する管理職の育成

管理職が、女性の活躍推進の意義や女性が活躍できる職場づくりの手法などを身に付け、女性職員の活躍を支援する意識を高めるため、職員の多様な個性を理解しながらその能力を生かした組織運営を目指すための「ダイバーシティマネジメント研修」に参加していくほか、新任監督者研修等においてもマネジメント能力の向上が図られるよう内容を充実させた。

#### (2) 目標の達成状況

##### ア 職員の育成

女性職員のキャリア形成や能力向上をねらいとした研修の受講者数は増加しており、女性職員の積極的な能力開発やキャリア形成を支援する取組が進んでいます。

また、管理職（総括課長級以上）に占める女性の割合及び主査以上に占める女性の割合はともに増加しており、政策形成過程等への女性職員の参画が進んでいます。

指 標	H27 年度	H30 年度	目標値 (R2 年度)
女性職員キャリアデザイン研修の受講者数（累計）	2 人	9 人	10 人
女性職員リーダー研修の受講者数（累計）	2 人	14 人	10 人
管理職（総括課長級以上）に占める女性の割合	15.9%	16.8%	16.0%
主査以上に占める女性の割合	38.4%	40.5%	40.0%

##### イ 仕事と生活の調和

次世代育成支援の目標達成状況に同じ。

##### ウ 女性活躍に向けた取組を支援する職場づくり

女性職員の能力を生かしたマネジメント能力を高めるためのダイバーシティマネジメント研修の受講者数が増加しており、女性職員の活躍を支援する職場環境の整備、管理職の意識醸成の取組が進んでいます。

指 標	H28年度	H30年度	目標値 (R2年度)
新任監督者研修における受講者の有益度及び研修受講後の自己チェック（肯定改定率）割合	有益度：98.0% 肯定改定率 意識変化：100% 行動変化：97.9%	有益度：90.0% 肯定改定率 意識変化：100% 行動変化：97.5%	100% (各項目)
ダイバーシティマネジメント研修の受講者数（累計）	4人	8人	10人

### Ⅲ 現状と課題

#### 1 職員を取り巻く職場の環境

##### (1) 育児休業の取得状況

- 平成 30 年度の男性職員の育児休業取得者は無く、平成 26 年度の取得率 1.0%から減少しました。
- 女性職員の取得対象者全員が取得するのに比較し、男性職員の取得状況は低迷しています。

表 1 男性職員の育児休業の取得状況

項目	H26 年度	H30 年度
育児休業取得率（平均取得期間）	1.0%（655 日間）	0%（0 日間）

※女性職員の育児休業取得率（H30 年度）：100%（411 日間）

##### (2) 出産や育児参加のための休暇取得状況（男性職員）

- 平成 30 年度の出産や育児参加のための男性職員の休暇取得状況は 60.5%となり、平成 26 年度から 39.7 ポイント増加しています。60%を超えるものの、県の目標値である 100%に満たない状況となっています。

表 2 男性職員の育児休業等<sup>※1</sup>の取得率

項目	H26 年度	H30 年度
出産・育児参加のための男性職員の休暇取得の状況	20.8%	60.5%

※1 育児休業等：部分休業、育児短時間勤務、配偶者出産休暇、育児参加休暇

##### (3) 職業生活と育児との両立を支援する制度の利用実績

- 平成 30 年度における育児短時間勤務取得者及び育児のための部分休業取得者はいずれも女性となっています。

表 3 育児短時間勤務取得者及び育児のための部分休業取得者数

項目	H30 年度
育児短時間勤務取得者数	1 人
育児のための部分休業取得者数	148 人

※取得者はいずれも女性

##### (4) 超過勤務の縮減や休暇の取得状況

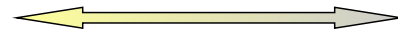
- 平成 30 年度の職員一人当たりの超過勤務時間は、全職員で 14.5 時間となり平成 26 年度よりも減少しています。
- 職員満足度調査においては、超過勤務を縮減するための取組として、「適切な人員配置」が特に多く、次いで「業務の標準化・効率化（県病全体）」や「会議・委員会の運営」という回答が多くなっています。
- また、超過勤務の増加は、仕事と家庭の調和が取れていないと感じる原因にもなることから、仕事と生活の調和の実現のためにも、超過勤務の縮減に向けたこれらの取組が重要であると言えます。

表 4 職員一人当たりの超過勤務時間

	H26 年度	H30 年度
全職員	16.8 時間	14.5 時間

■あなたは、自分の超過勤務時間が多いと思いますか。

肯定的



否定的

上段：回答者数  
中段：回答者比率  
下段：前回回答者

質問	回答					回答者計	備
	1 そう思わない	2 どちらかと言 えばそう思わ ない	3 どちらとも言 えない	4 どちらかと言 えばそう思う	5 そう思う		
問 あなたは、自分の超過勤務時間が多いと思いますか。	256 24.6%	233 22.4%	215 20.7%	213 20.5%	124 11.9%	1041 100.1%	
	(47.0)			(32.4)			
【参考】 前回 (H29年度) 回答比率	29.9%	20.8%	17.0%	20.0%	12.3%	100.0%	

■超過勤務縮減のため、どのような対応をしてほしいか、3つまで回答してください。

項目	回答者数	回答者比率	順
①職場の風土	196	6.9%	
②適切な人員配置	655	22.9%	
③業務割振・計画管理の実施	176	6.2%	
④規則・マニュアルの充実	55	1.9%	
⑤業務の効率化（自病院）	286	10.0%	
⑥業務の標準化・効率化（県病全体）	300	10.5%	
⑦機器整備・充実	106	3.7%	
⑧情報システム整備・充実	122	4.3%	
⑨部門・職種間の業務指示・依頼	174	6.1%	
⑩部門・職種間の連携	105	3.7%	
⑪多様な勤務形態の導入	172	6.0%	
⑫会議・委員会の運営	298	10.4%	
⑬適切な人材育成・教育	169	5.9%	
⑭その他	49	1.7%	
計	2,863	100.0%	

- ・ 年次休暇の取得率は平成30年で39.5%となり平成27年よりも増加しています。職員満足度調査においても「年次休暇や夏期休暇等を取得しやすい環境である」、「どちらかと言えば取得しやすい環境である」という回答が55%を超えている状況となっています。

表5 年次休暇の取得率

	H27年	H30年
全職員	37.0% (年間7.6日)	39.5% (年間7.9日)

※夏季休暇については、平成26年度に4日間から5日間に増加



■あなたの職場では、年次休暇や夏季休暇等を取得しやすい環境ですか。

		肯定的 ←————→ 否定的					上段：回答者数 中段：回答者比率 下段：前回答者比率	
質問	回答	1 そう思う	2 どちらかと言 えばそう思う	3 どちらとも言 えない	4 どちらかと言 えばそう思わ ない	5 そう思わない	回答者計	備考
問16 あなたの職場では、年次休暇や夏季休暇等を取得しやすい環境ですか。		192	392	190	139	126	1039	
		18.5%	37.7%	18.3%	13.4%	12.1%	100.0%	
	【参考】 前回（H29年度）回答比率	(56.2)			(25.5)			
	【参考】 前回（H29年度）回答比率	19.0%	33.7%	15.7%	16.1%	15.5%	100.0%	

■あなたの職場は、仕事と家庭（育児や介護）を両立させるための環境が整っていると思いますか。

		肯定的 ←————→ 否定的					上段：回答者数 中段：回答者比率 下段：前回答者比率	
質問	回答	1 そう思う	2 どちらかと言 えばそう思う	3 どちらとも言 えない	4 どちらかと言 えばそう思わ ない	5 そう思わない	回答者計	備考
問 あなたの職場は、仕事と家庭（育児や介護）を両立させるための環境が整っていると思いますか。		86	352	299	167	135	1039	
		8.3%	33.9%	28.8%	16.1%	13.0%	100.1%	
	【参考】 前回（H29年度）回答比率	(42.2)			(29.1)			
	【参考】 前回（H29年度）回答比率	8.7%	32.5%	24.3%	19.0%	15.4%	100.0%	

## 課題

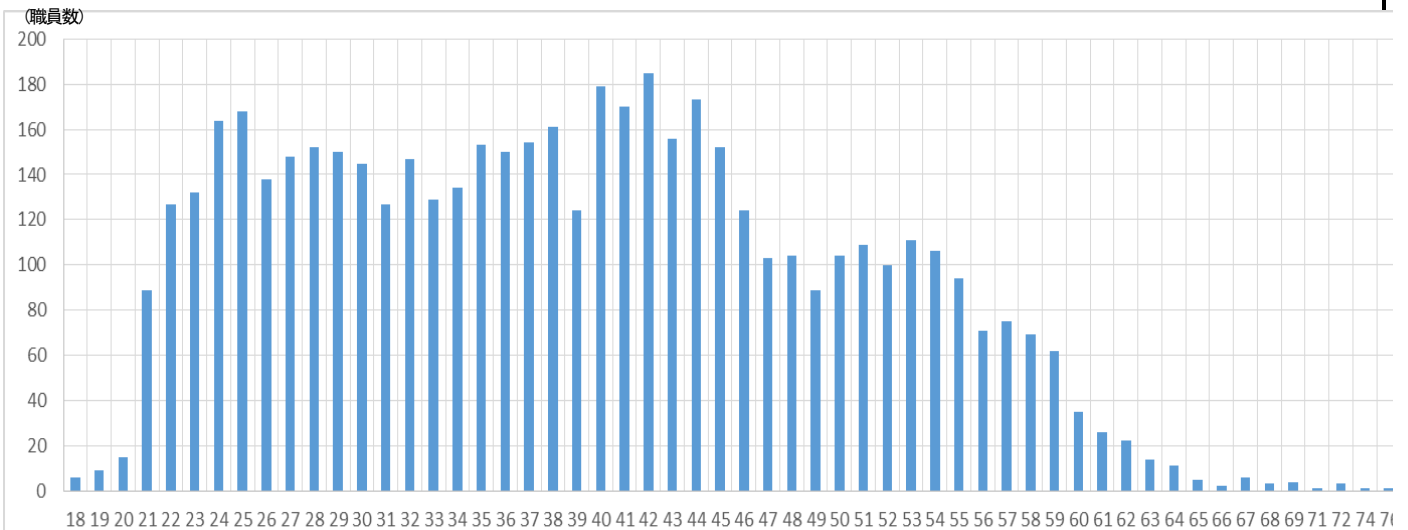
- これまでの次世代育成支援の取組により、子育てに参加しやすい職場環境の整備は一定程度進んだものの、子育て支援制度の更なる認知度向上を図るとともに、他県と比べて低位となっている男性職員の育児休業の取得率を高めていく必要があります。
- 子育て支援制度の利用をさらに促進するため、代替職員の配置や女性職員の不安の解消に加え、テレワークなど柔軟な働き方を支える環境の整備が求められています。
- 年次休暇の取得率は増加しており、計画的な休暇取得の取組が一定程度浸透し、超過勤務時間は減少傾向にありますが、更なる年次休暇の取得促進や超過勤務の縮減のため、業務の効率化や繁閑調整・再配分など、仕事と生活の調和が図られた職場環境づくりが求められています。
- 育児休業等の取得について、男性職員には職場に迷惑をかけるという意識が多いと想定されることから、子育て支援制度の利用促進に上司等から後押しが必要であり、仕事と生活の調和が図られた職場環境づくりに向けて、管理職の意識啓発やマネジメント能力の向上が必要です。

## 2 若手職員の状況

### (1) 職員の年齢構成

平成31年4月1日時点の医療局の職員の年齢構成は、40代以上の職員が全体の半数近くを占めています。一方、30代の職員は27.4%と少ない状況にあり、若手職員が気軽に相談できる先輩職員が所属に少ないなどの課題が生じています。

■ 職員の年齢構成（人）（H31.4.1時点）



### (2) 若手職員の退職者の状況

平成30年度の年代別の普通退職者の割合を見ると、20代以下の男性職員の割合及び30代の女性職員の割合が、平成26年度と比較して増加しています。

表6 年代別の普通退職者の割合

区分	H26年度			H30年度		
	全体	男性職員	女性職員	全体	男性職員	女性職員
29歳以下	33.2	18.9	45.0	31.5	22.8	37.7
30～39歳	47.7	58.9	38.5	41.4	44.6	39.2
40～49歳	16.6	16.7	16.5	21.2	19.6	22.3
50歳以上	2.5	5.6	—	5.9	13.0	0.8

### (3) 若手職員の仕事への意欲

- 30代以下の若手職員の仕事の満足度を高める要因としては、「仕事に見合った給与」以外では「明るい職場」「休暇が取得しやすい勤務環境」「育児・介護と両立できる勤務環境」が多くなっています。

また、若手職員がやりがいを感じる時は、「患者・家族から感謝されたとき」「上司・同僚から評価されたとき」「自己目標を達成したとき」が多くなっています。

■あなたの仕事の満足度を高める要因は何か、3つまで回答してください。(30代以下の職員)

項目	回答者数	回答者比率	順位
①上司や同僚の評価	40	5.2%	8
②患者からの感謝	67	8.7%	6
③明るい職場	119	15.5%	2
④希望どおりの人事異動・業務配置	72	9.4%	5
⑤研修に参加できる職場環境	15	2.0%	10
⑥仕事に見合った給与	130	17.0%	1
⑦充実した厚生福利制度	10	1.3%	12
⑧休暇が取得しやすい勤務環境	110	14.3%	3
⑨超過勤務が少ない勤務環境	65	8.5%	7
⑩育児・介護と両立できる勤務環境	85	11.1%	4
⑪快適な施設環境	14	1.8%	11
⑫自身のスキルアップ	40	5.2%	8
計	767	100.0%	

■どのようなときに、やりがいを感じますか(1つ)。(30代以下の職員)

項目	回答者数	回答者比率	順位
①患者・家族から感謝されたとき	131	52.2%	1
②上司・同僚から評価されたとき	52	20.7%	2
③自己目標を達成したとき	48	19.1%	3
④希望する業務に従事したとき	19	7.6%	4
⑤地域への貢献ができたとき	1	0.4%	5
計	251	100.0%	

#### 課題

- 新たな行政課題への対応が求められる一方、相談相手となる30歳代の職員が少ないなど、若手職員にとって厳しい育成環境にある中、研修等による基礎的な執務能力の習得などにより自身の成長を実感させる取組が、これまで以上に求められています。
- 若手職員のモチベーションの向上を図るため、上司による積極的なサポートに加え、業務の効率化などによる仕事と生活の両立に向けた取組を行う必要があります。

### 3 女性職員の状況

#### (1) 採用・登用状況から見る女性の活躍状況

- 令和元年度における新規採用職員に占める女性の割合は59.8%と平成27年度から概ね60%程度で推移しており、これに伴い、県職員全体に占める女性の割合も、令和元年度で70.1%と平成27年度から変動はあまりありません。

表7 新規採用職員に占める女性の割合

H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	令和元年度
62.3%	64.4%	54.9%	55.8%	59.8%

表8 職員に占める女性の割合

H27年度	令和元年度
70.8%	70.1%

- 令和元年度における管理職に占める女性の割合や主査以上の女性職員の割合は、主任主査級及び主査級では微減したものの、総括課長級及び担当課長級では増加しています。また、昇任者に占める女性の割合は、全区分で減少したものの、高い水準を維持しており、幹部となる職への女性の登用が行われています。

表9 管理職（総括課長級以上）に占める女性の割合

H27年度	令和元年度
15.9%	17.6%

表10 主査級以上の女性職員の割合

役職	H27年度	令和元年度
部長・副部長級	0.0%	0.0%
総括課長級	18.1%	21.2%
担当課長級	14.5%	16.1%
主任主査級	66.9%	65.8%
主査級	69.6%	68.9%

表11 昇任者に占める女性の割合

役職	H27.4.1	H31.4.1
部長・副部長級	0%	0%
総括課長級	17.6%	0%
担当課長級	26.3%	12.2%
主任主査級	73.7%	57.9%
主査	80.0%	68.2%
主任	76.6%	75.3%

#### (2) スキルアップへの意欲

- 職員満足度調査においては、仕事の満足度を高める要因において、「自身のスキルアップ」「研修に参加できる職場環境」の回答は、男性職員と比較すると低い状況にあります。

■あなたの仕事の満足度を高める要因は何か、3つまで回答してください。

項目	男性		女性		全体	
	回答者数	回答者比率	回答者数	回答者比率	回答者数	回答者比率
① 上司や同僚の評価	106	10.9%	152	7.6%	258	8.6%
② 患者からの感謝	126	12.9%	262	13.0%	388	13.0%
③ 明るい職場	165	16.9%	332	16.5%	497	16.6%
④ 希望どおりの人事異動・業務配置	78	8.0%	156	7.8%	234	7.8%
⑤ 研修に参加できる職場環境	24	2.5%	36	1.8%	60	2.0%
⑥ 仕事に見合った給与	156	16.0%	312	15.5%	468	15.7%
⑦ 充実した厚生福利制度	21	2.2%	18	0.9%	39	1.3%
⑧ 休暇が取得しやすい勤務環境	102	10.5%	292	14.5%	394	13.2%
⑨ 超過勤務が少ない勤務環境	50	5.1%	167	8.3%	217	7.3%
⑩ 育児・介護と両立できる勤務環境	38	3.9%	164	8.2%	202	6.8%
⑪ 快適な施設環境	31	3.2%	27	1.3%	58	1.9%
⑫ 自身のスキルアップ	78	8.0%	93	4.6%	171	5.7%
計	975	100%	2,011	100%	2,986	100%

- ・ 職員の積極性を引き出し、将来のスキルアップや昇任への意欲を高めるために、本人の成長やスキルアップを促す取組が必要です。

■どのような時に、やりがいを感じますか（1つ）。

項目	男性		女性		全体	
	回答者数	回答者比率	回答者数	回答者比率	回答者数	回答者比率
① 患者・家族から感謝されたとき	113	36.7%	356	56.0%	469	49.7%
② 上司・同僚から評価されたとき	66	21.4%	116	18.2%	182	19.3%
③ 自己目標を達成したとき	84	27.3%	114	17.9%	198	21.0%
④ 希望する業務に従事したとき	19	6.2%	39	6.1%	58	6.1%
⑤ 地域への貢献ができたとき	26	8.4%	11	1.7%	37	3.9%
計	308	100%	636	100%	944	100%

### 課題

- 昇任者に占める女性の割合は高い水準を維持しており、女性職員の職域の拡大や管理職等の登用が一定程度進んでいますが、スキルアップへの意欲や管理職への昇任意欲は男性職員に比較し、依然として低い状況にあります。スキルアップや昇任により、職員の能力や経験の幅が広がり、成長のきっかけともなることから、女性職員のスキルアップや昇任に対する不安の解消に努めていくことが必要です。
- 男性職員同様、女性職員においても、仕事へのやりがいを感じる要因として、成果の実感（患者・家族からの感謝、上司・同僚からの評価）や、業務遂行による自己目標の達成を挙げており、上司等の支援によるモチベーションの維持・向上や、能力開発を進める必要があります。

## IV 今後の方向性と具体的な取組

### 【基本方向1】仕事と生活の調和がとれる職場環境の整備

#### 1 取組の方向性

##### (1) 子育て世代職員への支援の充実

子育て支援制度の周知に加え、男性職員の育児参加に係る一層の意識啓発、育児休業等の取得等に係る不安解消など、子育て支援制度の利用促進の取組を一層進めていきます。

##### (2) ワーク・ライフ・バランスの推進と柔軟な働き方ができる勤務環境の整備

不断の業務見直しや適切な業務量管理などによる超過勤務の縮減や、計画的な休暇取得を推進するとともに、在宅勤務の環境整備など、柔軟な働き方を推進します。

##### (3) 明るく、生き生きとした職場風土づくり

職員の仕事と生活の調和の実現や職員の個々の事情に応じた能力発揮等を支援する管理職等を育成するとともに、男女を問わず職員が生き生きと働くことができる職場風土づくりを推進します。

#### ■ 目標

指標	現状値 (H30年度)	目標値 (R7年度)
男性職員の育児休業等※の取得率	60.5%	100%
ワーク・ライフ・バランスシートやFamilyパスによる職員との面談実施割合	—	100%
【参考指標（実績値）】 男性職員の育児休業取得率（平成30年度 0%） 〔地方公共団体の勤務条件等に関する調査（総務省）〕		

※育児休業等：部分休業、育児短時間勤務、配偶者出産休暇、育児参加休暇

#### 2 取組の展開

##### (1) 子育て世代職員への支援の充実

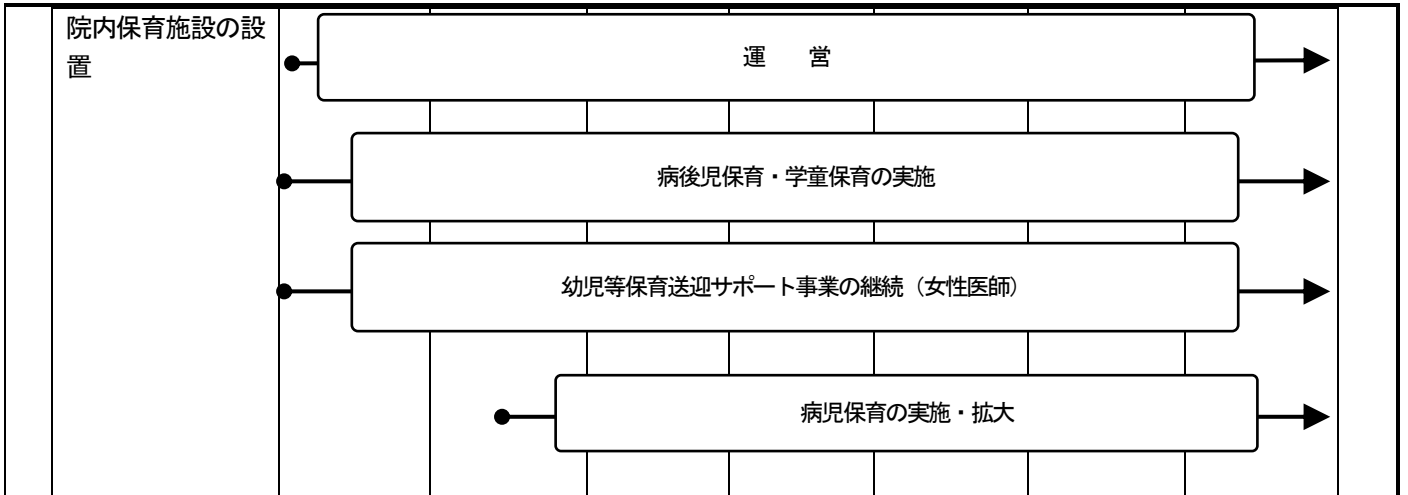
- ワーク・ライフ・バランスシートやFamilyパスを活用した所属長等との面談の実施により、子どもが生まれる職員と育児休業を含めた休暇等の取得計画を話し合い、取得を奨励します。
- 育児休業や子育てのための特別休暇等の子育て支援制度の利用を促進するため、所属において「仕事と家庭の両立ハンドブック」を活用した子育て支援制度の情報提供を行います。
- 新採用女性職員が先輩職員に自身の悩みやキャリアプラン等を相談しながら、自身の将来のキャリアを考える機会を増やすため、新採用女性職員に対し、新採用職員指導者が指導育成を行います。
- 職員が育児休業を取得しやすい環境づくりに向け、業務の実情等を踏まえ、正職員による代替職員の配置を拡充します。
- 育児休業中に職場から離れることの疎外感や不安感を軽減するため、育児休業中の職員に対する電子メールによる情報提供やe-ラーニングを活用した育児休業中の職員の研修機会の確保、通信講座の受講や資格取得の支援を継続して実施します。
- 医療局職員課及び各所属事務局等を育児休業取得者及び育児休業から復帰する職員等の相談窓口と位置づけ、相談体制の継続を図ります。
- 育児休業から復職する職員の育児や仕事と育児の両立等に関する不安を解消するため、職場復帰する職員と育児と仕事を両立している職員の意見交換の場の創出や保育に係る相談を実施します。

- ・ 県立病院で勤務する女性医師のワーク・ライフ・バランスとキャリアパスの実現をサポートするため、県立病院で勤務するうえで課題や支障となっている点について検討する場である「女性医師支援のための意見交換会」を継続して実施します。
- ・ 育児休業取得者の復職時における研修を実施し、円滑な職場復帰を支援します。
- ・ 職員の仕事と生活の両立を適え、安心して職務に専念できる職場環境の実現に向け、院内保育施設を設置し運営します。また、病後児保育や学童保育の継続実施及び病児保育を実施します。

〔工程表〕

取組内容	～R1 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 年度	
子育てしやすい職場環境の整備		職員と所属長等との面談の実施						→
		「仕事と家庭の両立ハンドブック」を活用した子育て支援制度の情報提供意識啓発						→
		新採用職員指導体制の充実						→

取組内容	～R1 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 年度	
育児休業を取得しやすい環境づくり	育児休業代替職員の配置	育児休業代替職員の配置拡大（配置数や職種の充実）						→
		育児休業から復職に係る相談窓口の設置						→
		eラーニングや通信講座受講支援等による育児休業中の職員の研修機会の確保						→
		休業中の医師に係る学会参加費等支援金交付事業の継続						→
		保育相談の実施						→
		意見交換等の実施、見直し（随時）						→
		女性医師支援のための意見交換会の継続						→
		育児休業からの復帰職員に対する研修の実施						→



**(2) ワーク・ライフ・バランスの推進と柔軟な働き方ができる勤務環境の整備**

- ・ 育児や介護などの個々の事情に応じた働き方を支援するため、在宅勤務の環境整備など柔軟な働き方を推進し、テレワーク（情報通信技術を活用した場所にとらわれない働き方）の環境の拡充に取り組みます。
- ・ 職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向け、優先度等を踏まえた事務の見直しや事務フローの再点検などにより、事務の簡素化や効率化を推進します。
- ・ 職員と管理職との面談や、管理職を対象とした研修などを通じて職員のワーク・ライフ・バランスの意識啓発に取り組むとともに、管理職員のワーク・ライフ・バランス実現に向けた取組状況を適切に人事評価に反映します。また、ワーク・ライフ・バランスを実践している職員の表彰など、職員間に自発的な取組が広がる仕組みを検討します。
- ・ 毎週水曜日は「か・えるの日」に設定するなど、定時に帰りやすい職場環境づくりを推進します。
- ・ 職員が気兼ねなく休暇を取得できるよう、スケジュールの共有等を図るとともに、定期的・計画的な休暇の取得促進を図ります。

**〔工程表〕**

取組内容	～R1 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 年度	
働き方改革の取組の推進	所属長等による職員への意識啓発及びワーク・ライフ・バランスシートを用いた面談の実施							→
	管理職への実践研修							→
	取組状況の人事評価（担当課長以上）への適切な反映							→
	ワーク・ライフ・バランスの推進につながる表彰の奨励							→
	ワーク・ライフ・バランスの推進につながる取組の拡大							→



取組内容	～R1 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 年度
総労働時間の削減	所属長による繁閑調整や業務改善・長時間労働の縮減のためのヒアリングの実施						
	新たなICT技術の活用による業務の効率化の推進						
	働き方改革推進強化月間の設定による総労働時間の削減に向けた取組の強化						
	定時退庁日の設定・励行						
	スケジュールの共有等による定期的・計画的な休暇取得の促進						
テレワークの環境整備		テレワークの環境構築	テレワークの実施に向けた課題検討				
				在宅勤務の試行・実施			

### (3) 明るく、生き生きとした職場風土づくり

・グループの総括を担う職員がマネジメント意識を持ち、マネジメント力を向上させることができるよう、研修の充実強化を図るとともに、管理監督者とグループ総括が連携して部下職員の育成指導を担うことができるよう、グループ総括がマネジメントに専念できる体制などの検討を進めます。

・管理職が、子育てや介護等も含めた個々の職員の状況を踏まえた能力発揮の支援や能力開発の方向性についての助言などができるよう、多様な職員の能力を生かした組織運営を目指すための「ダイバーシティマネジメント研修」への参加を促進するほか、新任総括課長研修等においても同趣旨の内容を盛り込み管理職のマネジメント能力の向上に取り組めます。

・メンタルヘルス不調を未然に防止するため、メンタルヘルスに関する意識啓発やストレスチェックなどを行うとともに、健康相談によるメンタルヘルス不調者の早期発見や、職場復帰訓練などによる円滑な職場復帰に向けた支援に取り組めます。また、管理監督者のためのメンタルヘルスセミナーの開催やストレスチェックの集団分析結果の活用など、管理監督者が中心となった職場内でのメンタルヘルス不調の防止に取り組めます。

・ハラスメントの防止に向け、セクシャルハラスメントやパワーハラスメントに関する基本方針を策定するとともに、方針に基づき、職員の意識啓発や、管理監督者を中心とした研修の実施に取り組めます。また、専用の相談窓口を引き続き設置し、ハラスメントに関する相談対応の充実を図ります。

・各職域において、職員満足度の向上に向けて取り組めます。

〔工程表〕

取組内容	～R1 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 年度	
働きやすい職場環境づくり	ダイバーシティマネジメント研修の継続参加							→
	各職域における職員満足度の向上への取組の実施							→
メンタルヘルスキアの推進	管理監督者を対象としたセミナーの開催							→
	ストレス対処法セミナーの開催							→
	ストレスチェックの効果的な活用の検討・実施							→
	メンタルヘルスキア支援事業の継続実施							→
	精神科産業医等による健康相談の実施、職場復帰・再発予防の支援							→
ハラスメントの防止及び対策の強化	基本方針の見直し・策定	基本方針に基づいた取組の実施						→
	コンプライアンスマニュアルの見直し	コンプライアンスの取組の実施						→
	研修の実施、見直し（随時）							→
	相談窓口の設置（継続）							→
若手・女性職員の能力開発を促進する管理監督者等のマネジメント力の向上	ダイバーシティマネジメント研修の継続参加〔再掲〕							→
	新任主任主査研修の実施	新任主任主査研修の拡充・見直し（随時）						→
	グループ総括の役の明示、マネジメントに専念できる体制等の検討	体制の整備						→

## 【基本方向2】若手職員の活躍推進

### 1 取組の方向性

若手職員のモチベーションの維持・向上に向け、働き方改革の推進や管理職のマネジメント力の向上を図るとともに、若手職員が早期に基礎的な執務能力等を習得することができるよう、研修などを通じて組織的な育成を推進します。

#### ■ 目標

指標	現状値 (H30年度)	目標値 (R7年度)
若手職員の研修満足度	96.7%	100%

### 2 取組の展開

・職員として必要な基礎知識等の早期習得を図るため、新規採用職員研修の実施時期、内容等を見直すほか、評価面談等を通じて若手職員の能力開発の意向を把握しながら、採用から一定期間、継続して研修を受講させるなど、中長期的な視点で若手職員の育成に取り組みます。

・現状の職員体制を踏まえ、若手職員の基礎的執務能力等の早期習得、中堅層における基礎的なマネジメント力の向上及び自己啓発意識の向上を重点として、研修の実施時期や内容等の見直しを図るとともに、OJTマニュアル等を整備し、OJTや職場研修等に関する統一的・計画的な手法を検討し実践します。

・職員としての視野を広げられるよう、本庁と病院等をバランスよく経験させ、計画的なジョブローテーションを実施します。

・新採用職員のキャリア形成上の課題解決の支援や、新採用職員が直面する課題等へのサポート体制を構築するため、新採用職員指導者による新採用職員への個別支援である新採用職員指導体制の充実を図ります。

・各職域のキャリアデザインに基づいた専門・認定資格取得等を支援します。

・自己啓発の取組を促進するため、評価面談等を通じて、若手職員の意向等を把握の上、資格取得や通信講座受講の動機付けを行います。

・多様な県民ニーズに的確に応え、直面する県政課題の解決に向けて戦略的に政策を立案し効果的に展開することができるよう、症例検討会や学会発表等により政策形成能力の向上を図ります。

・職員と管理職との面談や、管理職を対象とした研修などを通じて職員のワーク・ライフ・バランスの意識啓発に取り組むとともに、管理職員のワーク・ライフ・バランス実現に向けた取組状況を適切に人事評価に反映します。

・職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向け、優先度等を踏まえた事務の見直しや事務フローの再点検などにより、事務の簡素化や効率化を推進します。

〔工程表〕

取組内容	～R1 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 年度	
若手職員の計画的な育成	新規採用職員研修の実施時期・内容等の見直し（一部実施）	新規採用職員研修の実施時期・内容等の見直し（随時）						
	採用から一定期間内の研修の必修化（一部実施）	採用から一定期間内の研修の必修化実施・見直し（随時）						
	OJTマニュアル・職場研修マニュアルの検討・作成	OJTマニュアルの周知・活用						
若手職員のキャリア形成支援	計画的なジョブローテーションの検討・試行実施〔再掲〕	計画的なジョブローテーションの本格実施〔再掲〕						
		新採用職員指導体制の充実						
		各職域のキャリアデザインに基づいた専門・認定資格取得等を支援						
若手職員の自己啓発促進	自己啓発支援制度の充実及び若手職員の制度活用促進							
若手職員の政策形成能力の向上	若手主体の主事級勉強会などの実施							
	勉強会・症例検討会などの実施							
	学会等における事例研究発表の実施							

## 【基本方向3】女性職員の活躍推進

### 1 取組の方向性

県政のあらゆる分野において、女性職員がその個性や能力を十分に発揮して一層活躍できるよう、意欲ある女性職員を育成するとともに、マネジメントや政策形成過程への参画をより一層推進します。

特に、新規採用職員に占める女性の割合が増加しており、女性職員の不安の解消を図りながら、個性と能力を十分に発揮し意欲をもって働くことができるよう支援の充実を図ります。

#### ■ 目標

指 標	現状値 (H30年度)	目標値 (R7年度)
管理職（総括課長級以上）に占める女性の割合	16.8%	19.0%

### 2 取組の展開

- 女性職員のキャリア形成や仕事と育児の両立を支援するため、「キャリアアップ通信」を活用し、女性職員の活躍状況や県職員の仕事のやりがいなどの積極的な発信に取り組みます。
- 女性職員の能力向上を図るため、公益社団法人日本看護協会等主催の認定看護管理者や認定看護師等、管理監督者向けや長期研修等に、意欲ある女性を積極的に派遣します。
- 女性が、出産・子育て・介護等を行いながらのキャリア形成について具体的なイメージを持ち、また、考える機会を増やすため、階層別の基本研修に加え、「女性職員キャリアデザイン研修」、「女性職員リーダー研修」への継続参加や「現任看護師上級課程研修」の開催により、管理職へのロードマップを示すなど、女性職員のキャリア形成を支援します。
- 新採用職員のキャリア形成上の課題解決の支援や、新採用職員が直面する課題等へのサポート体制を構築するため、新採用職員指導者による新採用職員への個別支援である新採用職員指導體制の充実を図ります。特に、女性職員が自身のキャリアを考える機会を増やすため、新採用女性職員の積極的な参加を促進します。
- 新規採用時から、キャリア形成に性別を要因とする差が生じないように、また、あらゆる領域で女性が活躍できるよう、適性や意欲等を踏まえ、組織パフォーマンスの向上や職員個々の育成、能力向上を意識した配置や業務分担を実践します。
- 各職域のキャリアデザインに基づいた専門・認定資格取得等を支援します。
- 岩手JOYサポートプロジェクトに継続して取り組みます。  
県立病院全ての女性医師がキャリア形成を図りつつ、それぞれのライフステージに応じて、勤務医として将来にわたって活躍し続けられる職場環境づくりを目指して、医療局が主体となり、保健福祉部や関係団体等と連携しながら、病院現場と一体となって女性医師支援のための総合的な展開を図ろうとするもの。
- 県立病院で勤務する女性医師のワーク・ライフ・バランスとキャリアパスの実現をサポートするため、県立病院で勤務するうえで課題や支障となっている点について検討する場である「女性医師支援のための意見交換会」を継続して実施します。
- 女性医師専用施設（当直室等）の整備により、女性医師が働きやすい環境整備を推進します。
- 女性特有のライフイベントである妊娠・出産期や子育て期間においては、職員本人の希望も踏まえながら、通勤可能な勤務地や心身ともに過度な負担のかからない業務への配置等、引き続き一定の配慮を行います。

- ・多様な職務機会を確保するため、女性職員の職域の拡大や、個々の家庭事情や意向等、ワーク・ライフ・バランスに配慮した適正な人事配置を実施します。

〔工程表〕

取組内容	～R1 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 年度
女性職員の育成・積極的な登用		● キャリアアップ通信の作成	→ キャリアアップ通信の活用・見直し（随時）				
	●	→ 女性職員キャリアデザイン研修、女性職員リーダー研修等への参加					
	●	→ 管理監督者向け研修や長期研修への派遣継続・拡大					
	●	→ 新採用職員指導体制の充実					
	●	→ 各職域のキャリアデザインに基づいた専門・認定資格取得等を支援					
	●	→ 岩手JOYサポートプロジェクトの継続					
	●	→ 女性医師支援のための意見交換会の継続					
	●	→ 女性医師が働きやすい環境整備推進					
	●	→ ワーク・ライフ・バランスに配慮した適正な人事配置					

## V 計画の進捗管理等

### 1 法に基づく実施状況の公表

#### 【次世代育成支援のための特定事業主行動計画】

次世代法第19条第5項に基づき、ホームページにより公表を行います。

#### 【女性活躍推進のための特定事業主行動計画】

女性活躍推進法第19条第6項に基づき、ホームページにより公表を行います。

### 2 推進体制

本計画策定時及び変更時はその計画を公表、職員に周知するほか、取組の実施状況についても公表、職員に周知します。

(注釈)

### 1 次世代育成支援の取組に係る令和6年度の目標値について

次世代法は、平成27年度から令和6年度までの10年間を施行期間とする時限立法であり、本計画の取組期間中に、施行期間最終年度を迎えることから、次世代育成支援の取組については、本計画の最終年度である令和7年度の目標値のほかに、別途、次世代法の最終年度である令和6年度の目標値を以下のとおり定め、取組を推進するものとします。

#### ■ 目標

指 標	現状値 (H30年度)	目標値 (R6年度)
男性職員の育児休業等※の取得率	60.5%	100%

※育児休業等：部分休業、育児短時間勤務、配偶者出産休暇、育児参加休暇

### 2 前期女性活躍推進のための特定事業主行動計画の実績の取扱いについて

医療局では、現在、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画（平成28年度策定）に基づき女性活躍推進の取組を進めてきましたが、本計画の策定に伴い、当該計画は廃止し、令和2年度から本計画により次世代育成支援と女性活躍推進の取組を一体的に推進します。

なお、令和元年度の取組実績の公表に際しては、前期計画の目標値に対する実績を公表するものとし、令和2年度からの取組実績については、本計画の目標値に対する実績を公表するものとします。

### 3 職員満足度調査の概要について

調査期間：令和元年7月8日～8月7日

調査方法：調査票を所属経由で職員に配布（無記名回答）し、所属経由で回収（職員各自が専用封筒に入れ封をして提出）

対象者数：令和元年7月1日現在、岩手県立病院等に勤務する正規職員から、職種別部門の構成比率に応じて無作為に抽出した1,220名を対象とした。

回答者数：1,042人・・・回答率 85.4%

なお、男女差を用いた調査結果については、令和元年度調査では性別未記入としたため、平成29年度と同調査結果を使用しているもの。