

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の概要

令和8年4月 岩手県医療局

1 計画策定趣旨

- 男性の育児休業取得などが進む中、仕事と家庭を両立しながら、職員一人ひとりが持つ個性と能力を發揮し、活躍できる職場環境の充実
- 女性職員の割合が増加傾向にあり、マネジメントスキルの習得やキャリア形成への支援体制の充実、管理職への登用など、女性職員のさらなる活躍を推進
- 上記実現に当たっては、今般改正された次世代法・女性活躍推進法の両法との整合性を図りながら、引き続き、特定事業主行動計画を一体的に策定

2 計画位置づけ・期間

○ 計画の位置付け

- ・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1項（施行期間：R7～R16）
- ・女性活躍推進のための特定事業主行動計画
女性活躍推法第19条第1項（施行期間：R8～R17）

○ 計画期間 ※現行計画：R2～R7

令和8年度から令和17年度の10年間
（前期R8～R12の5年間、後期R13～R17の5年間）

3 これまでの取組・実績

(1)仕事と家庭の調和がとれる職場環境の整備

<主な取組>

- 子育て世代職員への支援の充実
 - ・医師の育児短時間勤務制度の子の年齢要件引上げ(R4.1～)
 - ・子の看護等休暇の取得に係る要件の拡大(R7.4～)

- ・部分休業の取得に係る要件の拡大(R7.10～、R8.4～)
 - ワーク・ライフ・バランスの推進と柔軟な働き方の整備
 - ・ワークライフバランスを考慮した柔軟で多様な勤務形態の運用（育児短時間勤務、部分休業、夜勤専従、2交代勤務等）
 - 明るく、生き生きとした職場風土づくり
「ハラスメントの防止等に関する基本方針」を策定し、全病院にハラスメント防止対策委員会を設置(R6.4～)
- #### <主な実績>
- 男性職員の育児休業等の取得率が上昇(R6：77.8%/R2：34.2%) ※計画目標値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(R6：100%) ※計画目標値100%

(2)若手職員の活躍推進

<主な取組>

- 若手職員向け研修へのメンタルヘルス対策の組み込みと充実
- 各職種のキャリアラダー等に基づき基礎的執務能力等の早期習得等を支援

<主な実績>

- 新採用職員研修満足度は高水準を維持(R6：99.2%)

(3)女性職員の活躍推進

<主な取組>

- 女性のキャリア形成及びマネジメント能力向上に係る支援
- 女性医師専用施設（休憩室・当直室等）の整備

<主な実績>

- 管理職（総括課長級以上）に占める女性割合の上昇(R6：20.3%) ※計画目標値19%

4 課題と今後の方向性

(1)仕事と家庭の調和がとれる職場環境の整備

<課題>

- 知事部局と比べて低位となっている男性職員（特に医師）の育児休業等の取得率のさらなる向上
- 復職後も働きやすい職場環境の整備
- ハラスメント対策の強化

<今後の方向性>

引き続き男性職員の育児に関わる意識を醸成しつつ、休業等制度に対する当事者と所属の理解を進め、職員が希望するタイミングや期間で取得できる職場環境づくりを進める

(2)若手職員の活躍推進

<課題>

- 若手職員の目線に立った、やりがい・成長実感の確保
- 若手職員の能力段階に柔軟に対応した研修の実施

<今後の方向性>

より若手職員の視点に立った研修企画と、デジタル技術を活用した業務の効率化等により、仕事に“やりがいや成長実感”を持ち、“組織において活躍・成長”できる人材育成の取組を実施

(3)女性職員の活躍推進

<課題>

- 管理職昇任への様々な不安（マネジメント、柔軟な働き方など）解消に向けた対策の充実
- 女性特有の健康上の課題への対応（国の法改正により追加）

<今後の方向性>

女性活躍の推進に向けたこれまでの“意識醸成”の段階から、マネジメントスキルや管理職としての心構えなどの“知識・スキルの伝承”に重点を置いた取組を強化

5 課題解消に向けた主な取組と目標①

(1)仕事と家庭の調和がとれる職場環境の整備

<子育て職員への支援の充実にに向けた取組>

- 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による子育て支援制度の利用促進
- 「医師の子育て支援プロジェクトチーム（通称：岩手パパママドクター応援団）の推進
 - ・ 子育て支援制度活用に向けた職場内の理解促進と環境整備
 - ・ 子育て中の医師を交えたプロジェクトチーム会議の実施

<明るく、生き生きとした職場風土づくりに向けた取組>

- Webによるハラスメント相談窓口の設置
 - ・ ハラスメントに関して、職員がより相談しやすい体制を整備することで、ハラスメントへの早期対応を図り、働きやすい職場環境づくりにつなげる

<目標設定>

- 男性職員の育児休業等の取得率
- 職員一人当たりの超過勤務時間

目標	現状値 (R6年度)	目標値 (R12年度)
男性職員の育児休業等の取得率	77.8%	100%
職員一人当たりの月間超過勤務時間	13.1時間	12.9時間以下

(2)若手職員の活躍推進

<主な取組>

- 若手職員の実態に即した研修内容の見直し
 - ・ 若手職員の成長のため、心理的安全性が確保された職場環境の確保と、基礎的執務能力等の早期習得や自己啓発意識の向上のための研修の充実

○デジタル技術活用による業務効率化を通じた職員のやりがいと成長実感の向上

- ・ 定型業務のデジタル化・自動化（RPA、AI活用等）による単純作業の削減、電子申請・ペーパーレス化の推進
- ・ ICT・デジタルリテラシー研修の体系的な実施（階層別）

<目標設定>

○ デジタル技術活用に関する研修会の開催

目標	現状値 (R7年度)	目標値 (R12年度)
ICT・デジタルリテラシー研修（階層別）の受講率	未実施	100%

(3)女性職員の活躍推進

<主な取組>

○誰もが活躍できる職場環境づくり／女性管理職のキャリア形成支援の充実

- ・ 有識者によるジェンダーギャップ解消等に向けた講演の実施
- ・ キャリア形成や仕事と家庭の両立への安心感を醸成するため、研修会を開催
- ・ 職域別の管理職育成のためマネジメント研修等の実施

○女性特有の健康課題に係る支援制度の充実／情報発信の強化

- ・ 女性職員が健康上の悩みを相談しやすい体制の確保・周知
- ・ 婦人科検診の受診啓発と受診機会の周知

<目標設定>

○管理職（総括課長級以上）に占める女性の割合

目標	現状値 (R7年度)	目標値 (R12年度)
管理職（総括課長級以上）に占める女性の割合	23.8%	30.0%