



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8年度から令和12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と、女性活躍推進のための特定事業主行動計画を一体的に策定したものです。

岩手県医療局

令和8年4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 仕事と家庭の調和がとれる職場環境の整備 4
- 2 若手職員の活躍推進 7
- 3 女性職員の活躍推進 8

III 現状と課題

- 1 職員を取り巻く職場の環境 9
- 2 若手職員の状況 14
- 3 女性職員の状況 19

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 24
- 2 若手職員の活躍推進 27
- 3 女性職員の活躍推進 29

V 計画の進捗管理等

- 1 法に基づく実施状況の公表 30
- 2 推進体制 30

I はじめに

1 計画策定趣旨

医療局では、これまで「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代法」という。）及び「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。）を踏まえ、両法に基づく特定事業主行動計画を一体的に定め、仕事と家庭の両立支援や働きやすい職場環境の整備、若手職員と女性職員の活躍推進に向けた計画的な育成を進めてきました。

今後も複雑化・多様化する医療ニーズや新たな課題に的確に対応し、質の高い医療を持続的に提供していくため、次世代育成支援の推進を図る視点から、仕事や家庭のあり方に関する価値観が多様化し、ワーク・ライフ・バランスを重視する職員が増加傾向にある状況を踏まえ、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発揮し、誰もが活躍できる職場環境の更なる充実を図ることが重要です。

また、若手職員の活躍推進を図る視点から、職員間の相互承認と心理的安全性の確保を基礎として、やりがいや成長実感を得られる職場環境を整備するため、更なるデジタル技術の活用を進め、業務の効率化・生産性向上を図り、様々な変化に対応できるような組織風土の醸成が重要です。

女性活躍の推進を図る視点からは、職員に占める女性職員の割合が増加傾向にありますが、依然として、管理職に昇任することに不安を感じる女性職員や、昇任を望まない女性職員もいることから、より一層女性職員の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など、仕事と家庭の両立への安心感の醸成に取り組むとともに、昇任に対する意欲の向上を図る取組も重要です。

以上のことから、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6年に改正された次世代法及び令和7年に改正された女性活躍推進法それぞれの施行期間を踏まえ、令和8年度から令和12年度までの5年間を前期、令和13年度から令和17年度までの5年間を後期とし、本計画については、その前期分の計画とします。

(参考)

次世代法の施行期間： 2025年度（令和7年度）～2034年度（令和16年度）

女性活躍推進法の施行期間： 2026年度（令和8年度）～2035年度（令和17年度）

	R7 (2025)	R8 (2026)	R9 (2027)	R10 (2028)	R11 (2029)	R12 (2030)	R13 (2031)	R14 (2032)	R15 (2033)	R16 (2034)	R17 (2035)	R18 (2036)	
次世代育成支援	法の施行期間（10年間の時限立法）												
女性活躍推進		法の施行期間（10年間の時限立法）											
特定事業主行動計画 (次世代育成支援・ 女性活躍推進)		県特定事業主行動計画（前期）					県特定事業主行動計画（後期）						

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、「いわてこどもプラン」（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」（男女共同参画社会基本法及び女性活躍推進法に基づく県の計画）に定める取組を、事業主の立場から推進するための計画です。

II 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

(1) 主な取組状況

- 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進めてきました。
- 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
DXを推進し、デジタル技術を活用するなど、不断の業務見直しを行うとともに、適切な業務量管理などによる超過勤務の縮減、計画的な休暇取得の促進、在宅勤務制度の導入などによる柔軟な働き方が可能となる職場環境の整備を進めてきました。
- ③ 明るく、いきいきとした職場風土づくり
職員個々の事情に応じた能力発揮が可能な職場環境づくりを推進するため、管理職に対し、研修等を通じたワーク・ライフ・バランスの意識啓発や、メンタルヘルス対策、ハラスメント防止に向けた取組を進めてきました。

子育て世代職員への支援の充実

ア 制度の見直し

- ・ 勤勉手当への育児応援加算制度の導入（育児取得職員の業務を担った職員への勤勉手当の加算措置）
- ・ 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～）

イ 制度周知

- ・ 職能層別研修や子育て支援セミナーを活用した制度の周知
- ・ Familyパスによる仕事と育児の両立に関する制度の周知

ウ 育児休業等の取得促進

- ・ 管理職員の意識改革及び仕事と家庭が両立しやすい職場環境づくりに向けて、医療局の幹部職員が出席する会議等の場を通じた、育児休業の取得状況等の情報共有
- ・ 休暇の取得計画や復職後の働き方において、職場に配慮してほしい事項などを記載したワーク・ライフ・バランスシートやFamilyパスによる職員と所属長との個別面談の実施
- ・ 子どもが生まれた男性職員の子育てに対する主体的な意識醸成を図るため、「お子さんが生まれる男性職員向けリーフレット」の作成・周知
- ・ 男性医師の出産時・育児参加のための特別休暇等の積極的な取得を推奨するため、病院長から職員へリーフレットの手交
- ・ 医療局職員課及び各所属事務局等による制度内容や運用に関する質問・相談受付
- ・ 新採用女性職員が自分の将来のキャリアを考える機会を増やすため、新採用職員指導者により指導育成

エ 育児休業中の職員への支援

- ・ 定期面談時における業務情報等の提供、希望する職員に対する研修参加の案内
- ・ 職務と関連する学会への参加および教育講座を受講する医師を対象とした費用の一部助成

オ 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、正規職員も含めた代替職員を配置

カ 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のほか、実践的なマネジメントスキルの向上を目的とした研修や、性別にかかわらず誰もが働きやすい職場環境を構築するための研修を実施
- ・ 個々の家庭事情や意向等に配慮した人事配置の実施
- ・ 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上での課題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」を実施

キ 院内保育施設の設置等

- ・ 院内保育所の設置・運営及び病児保育の実施により、仕事と家庭の両立をかなえ、安心して職務に専念できる職場環境の提供

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

ア 超過勤務の縮減等

- ・ ICカードでの出退勤打刻による勤務時間管理の適正化
- ・ 「か・えるの日」運動の啓発による定時退庁の促進
- ・ 所属長表彰制度を通じた、日々の業務における工夫や業務改善の取組事例・アイデアの共有
- ・ 長時間勤務の縮減等に向けた面談（ヒアリング）の実施

イ 休暇の取得促進等

- ・ 定期的な休暇取得促進通知の発出
- ・ 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

ウ 多様な働き方への対応

- ・ 看護師の夜勤専従制度、2交替勤務を含めた多様な夜勤体制の運用
- ・ 在宅勤務制度の導入
- ・ 医師に関する育児短時間勤務制度の柔軟な勤務パターンの設定
- ・ 部分休業制度等による多様な勤務形態の運用

明るく、いきいきとした職場風土づくり

- ・ 多様な職員の能力を生かした組織運営を目指し、管理職を対象としたダイバーシティマネジメント研修や部課長研修等を実施
- ・ 管理職のマネジメント能力向上のため、新任監督者研修等において、組織マネジメント能力の習得を目的とした講義を実施
- ・ メンタルヘルス不調者の早期発見のため、全職員を対象としたストレスチェックを実施
- ・ 若手職員を中心としたメンタル不調者の増加に対応するため、新採用職員研修において、メンタルヘルスに係る講義を実施するとともに、全職員を対象としたストレス対処法セミナーを開催
- ・ 産業カウンセラー（委託）による職場での個別カウンセリングの実施
- ・ 「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～）
- ・ 職員が相談しやすいよう、本庁及び各病院に相談員を設置するとともに、Webによる相談窓口を設置
- ・ ハラスメント相談員研修や、全職員を対象としたハラスメント防止セミナーを開催

(2) 目標の達成状況

目標	計画策定時の現状値(H30)	実績値(R6) ※1	目標値(R7)	目標値設定の考え方
男性職員の育児休業等※2の取得率	60.5%	77.8%※3	100.0%	男性の育児参加を促進するため、育児休業、部分休業、育児短時間勤務、配偶者出産休暇、男性職員の育児休暇のいずれかを取得した職員の割合100%を目指す。
育児支援計画シートによる職員との面談実施割合	-	100.0%	100.0%	職員の育児休業等の取得の奨励及び職場復帰後のサポート体制の充実を図るため、「育児支援計画シート」による所属長面談率100%維持を目指す。

※1 令和7年度の実績値については、計画策定時点では取りまとめでできないもの

※2 育児休業等：育児休業、部分休業、育児短時間勤務、配偶者出産休暇、男性職員の育児休暇

※3 参考数値：男性の育児休業取得率（R6）40.3%

2 若手職員の活躍推進

(1) 主な取組状況

若手職員が基礎的執務能力等を早期習得できるよう、職員研修の不断の見直しの実施や、職場研修体制（OJT）を強化するための研修の実施、またメンタル不調者が増加傾向となっている現状を踏まえ、メンタルヘルスに係る講義の充実を図りました。

ア 若手職員の計画的な育成

- ・ 職員として必要な基礎知識等の早期習得を図るため、採用から一定期間、研修を体系的に実施（基本研修（新採用、採用3年目、中堅職員研修）、選択研修（集合研修及びeラーニングの選択必修））
- ・ 事務職員に係る人材育成プランや、各医療職の教育プログラムに基づき、必要とされる知識や技能を段階的に習得
- ・ 若手職員を中心としたメンタル不調者の増加に対応するため、新採用職員研修において、メンタルヘルスに係る講義を実施するとともに、全職員を対象としたストレス対処法セミナーを開催
- ・ 産業カウンセラー（委託）による職場での個別カウンセリングの実施

イ 若手職員のキャリア形成支援

- ・ 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
- ・ 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（行政職）

ウ 若手職員の自己啓発促進

- ・ 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を動機付け

エ 若手職員の意欲向上

- ・ 職員一人ひとりが目標を設定し、その達成に向けてモチベーションを高く持ち、自己成長できるよう、職場内研修や派遣研修を実施

オ 多様な職員の能力を生かした組織運営

- ・ 職場内での円滑なコミュニケーションを図るため、新任の課長を対象とした研修を実施したほか、多様な職員の能力を生かした組織運営を目指し、管理職を対象としたダイバーシティマネジメント研修や部課長研修等を実施

(2) 目標の達成状況

目標	計画策定時の現状値 (H30)	実績値 (R6) ※	目標値 (R7)	目標値設定の考え方
若手職員の研修満足度	96.7%	99.2%※2	100.0%	効果的な研修の企画・実施による基礎的執務能力等の早期習得や自己啓発意識向上のため、令和7年度までに若手職員の研修満足度100%を目指す。

※ 令和7年度の実績値については、計画策定時点では取りまとめできないもの

3 女性職員の活躍推進

(1) 主な取組状況

仕事と家庭の両立や今後のキャリア形成、管理職として必要なマネジメント能力などへの不安解消に向け、研修を実施、仕事と家庭の両立支援に向けた制度の充実を図りました。

ア 女性職員のキャリア形成支援

- ・ 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

- ・ 階層別の基本研修に加え、特別研修として、それぞれの職位で求められる能力に視点を当てた「女性職員キャリアデザイン研修」「女性職員リーダー研修」「女性管理監督者マネジメント研修」に参加
- ・ 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る「岩手 JOY サポートプロジェクト」の継続実施

イ 女性活躍に向けた職場環境づくり

- ・ 性別にかかわら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できる管理職の養成を目指し、ダイバーシティマネジメント研修に参加
- ・ 看護師の夜勤専従制度、2交替勤務を含めた多様な夜勤体制の運用
- ・ 医師が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「女性医師支援のための意見交換会」の継続実施
- ・ 女性医師専用施設（休憩室・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

(2) 目標の達成状況

目標	計画策定時の現状値 (H30)	実績値 (R7)	目標値 (R7)	目標値設定の考え方
管理職（総括課長級以上）に占める女性の割合	16.8%	20.0%※1	19.0%	女性職員が県政のあらゆる分野で能力等を十分に発揮し、マネジメントや政策形成過程への一層の参画を推進するため、令和7年度までに管理職（総括課長級以上）に占める女性職員の割合19.0%を目指す。

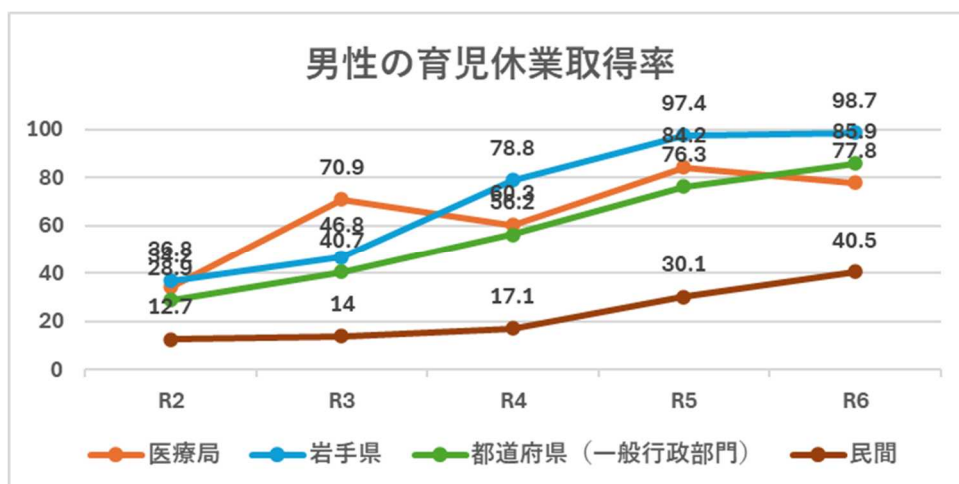
III 現状と課題

1 職員を取り巻く職場の環境

(1) 男性職員の育児休業の取得状況

令和6年度の医療局の男性職員の育児休業の取得状況は、取得率が77.8%、取得期間については1か月を超えて取得している割合が8.3%、3か月を超えて取得している割合が6.9%となっており、民間に比べると取得率は高くなっているものの、岩手県（知事部局）、都道府県平均と比較して低調となっています。

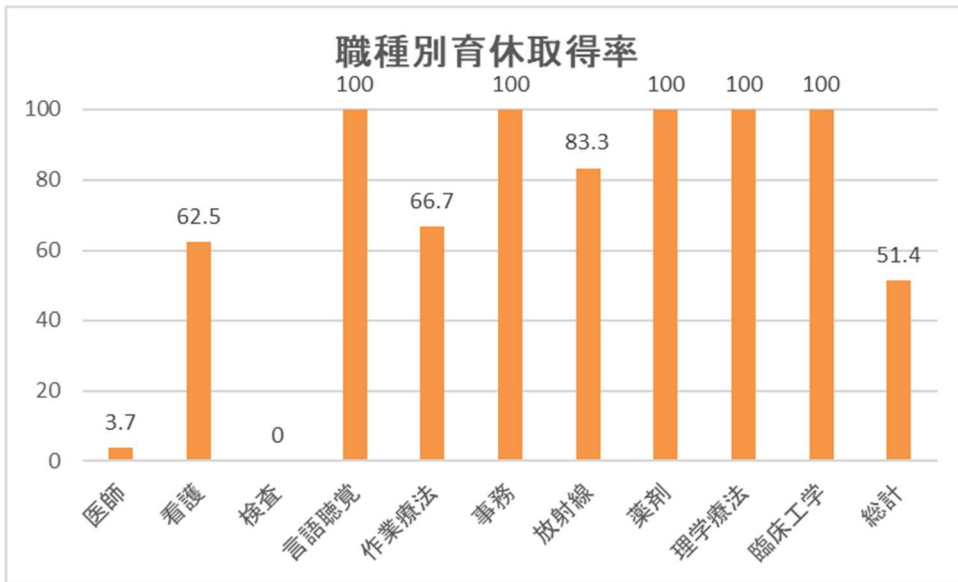
<育児休業取得率の推移>



※1 都道府県数値のR2及びR3については、国の集計の関係上、公営企業を含んだ数値であるもの

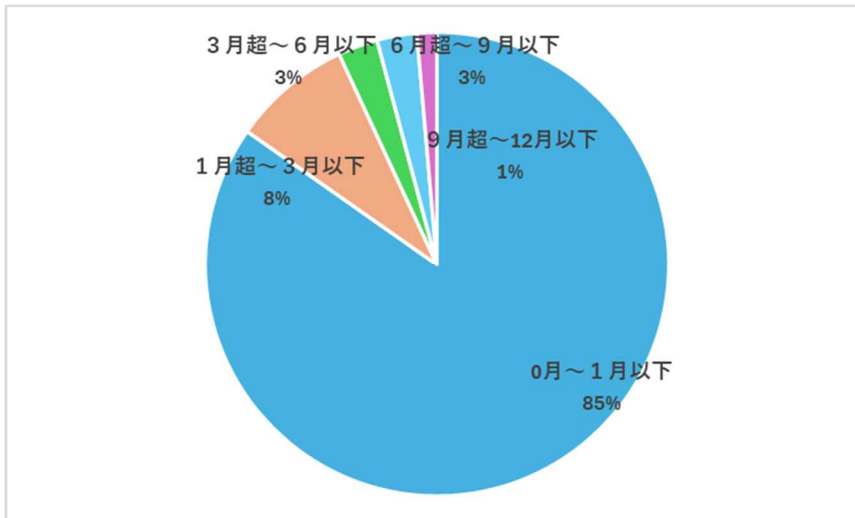
※2 女性の育児休業取得率は100%（R2～R6）であるもの

<職種別育児休業取得率（令和6年度）>



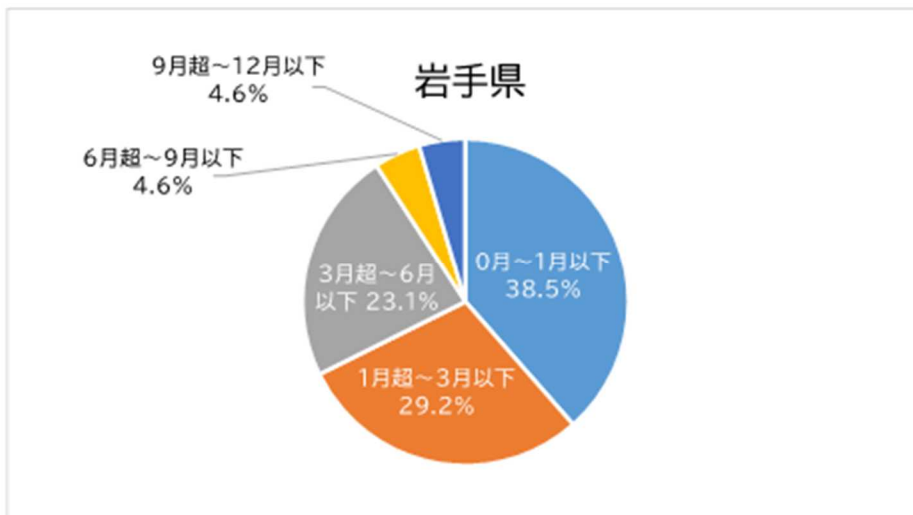
< 育児休業取得期間（令和6年度） >

○ 医療局の分布状況

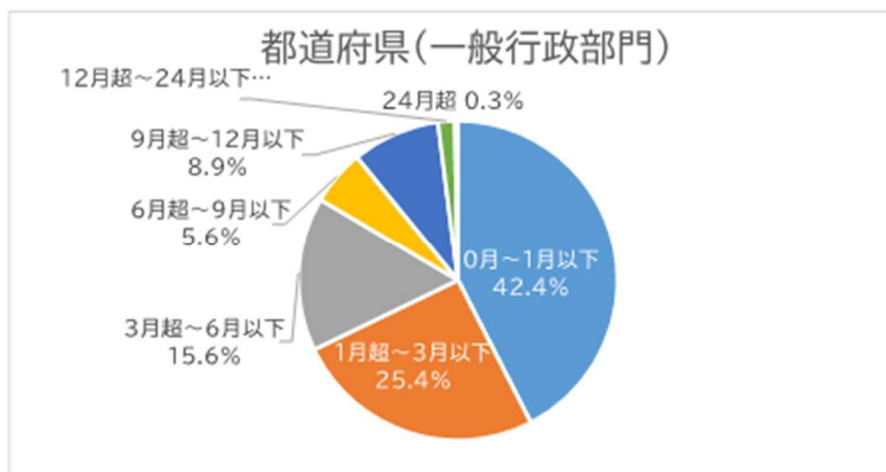


※ R6 男性職員の育児休業取得期間調べ

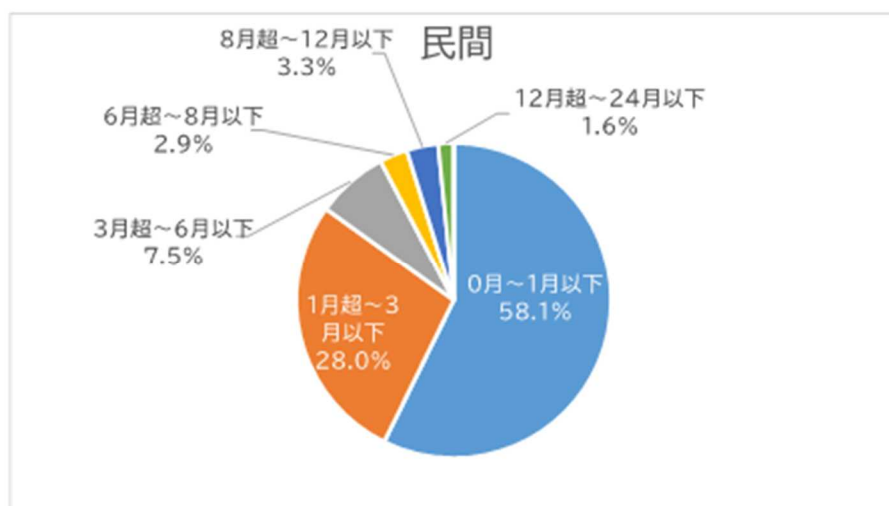
○ 参考：都道府県、国、民間の分布状況



※ R6 男性職員の育児休業取得期間調べ（岩手県） 特定事業主行動計画対象部局等



※ R6 「地方公共団体の勤務状況等に関する調査」(総務省自治行政局)

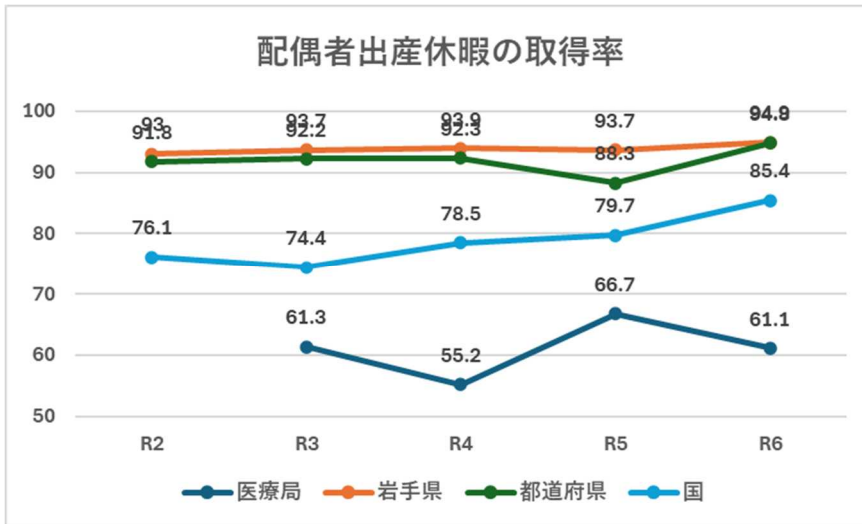


※ R6 「雇用均等基本調査」(厚生労働省雇用環境・均等局)

(2) 男性職員の育児参加のための休暇及び育児休業の取得状況

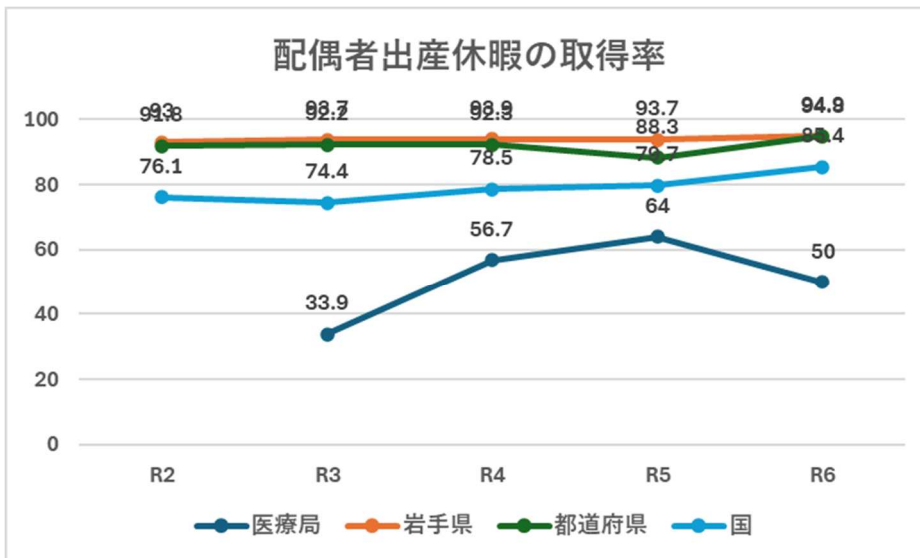
男性職員の育児参加のための休暇(部分休業、育児短時間勤務、配偶者出産休暇及び育児参加休暇等)取得率は、72.2%と高いのに対し、育児休業の取得率は、40.3%に留まっています。

<配偶者出産休暇取得率の推移>



- ※1 特定事業主計画対象部局等の年度ごと数値（岩手県取りまとめ）
- ※2 「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」（総務省自治行政局）
- ※3 「仕事と家庭の両立支援関係制度の利用状況調査」（人事院）

< 育児休暇取得率の推移 >

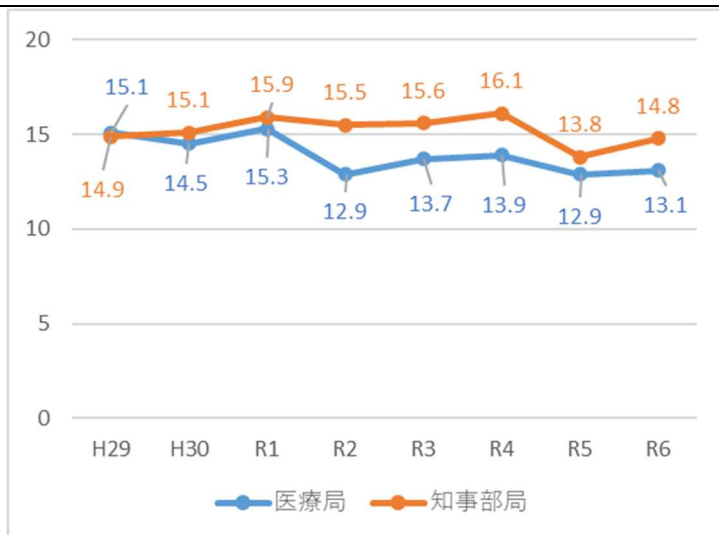


- ※1 特定事業主計画対象部局等の年度ごと数値（岩手県取りまとめ）
- ※2 「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」（総務省自治行政局）
- ※3 「仕事と家庭の両立支援関係制度の利用状況調査」（人事院）
- ※4 令和6年度の配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇を取得した男性職員の割合：77.8%
- ※5 配偶者出産休暇又は育児休暇を合わせて5日以上取得した男性職員の割合：38.9%

(3) 超過勤務の状況

- ・ 令和6年度の職員一人あたりの超過勤務時間は、全職員で13.1時間となっています。
- ・ 令和6年度の長時間勤務（上限超え（月80時間以上））人数は、751人となり令和2年度から半減しています。
- ・ これまで進めてきた超過勤務の事前命令の徹底、超過勤務の対象となる業務の内容等に関する十分な理解と共通認識及び超過勤務の発生防止（業務の見直し）といった取組、さらに医師に対する時間外労働の上限時間規制への対応により、成果が表れています。

< 1人当たりの月間平均超過勤務時間数の推移 >



【参考：都道府県職員の平均月間超過勤務時間数（直近5か年分）】
R2：13.3時間
R3：14.5時間
R4：14.7時間
R5：13.5時間
R6：13.4時間
※「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」（総務省自治行政局）

<長時間勤務（上限超え（月80時間以上））人数の推移>

	R2	R3	R4	R5	R6
月80時間以上実人数	1,493人	1,154人	979人	894人	751人

(4) 働き方に関する職員意識の状況

こうした中、令和6年度に実施した「職員満足度調査」において、職員の仕事の満足度を高める要因として、「仕事に見合った給与」に次いで、「明るい職場」、「休暇取得が取得しやすい職場環境」が重視する項目として挙げられています。

<職員の仕事の満足度を高める要因>

項目	回答者数	順位
①上司や同僚の評価	1,075	6
②患者からの感謝	1,509	4
③明るい職場	1,911	2
④希望どおりの人事異動・業務配置	1,124	5
⑤研修に参加できる職場環境	137	12
⑥仕事に見合った給与	2,593	1
⑦充実した厚生福利制度	255	10
⑧休暇が取得しやすい勤務環境	1,825	3
⑨超過勤務が少ない勤務環境	676	8
⑩育児・介護と両立できる勤務環境	695	7
⑪快適な施設環境	255	10
⑫自身のスキルアップ	313	9
⑬その他	44	13
計	12,412	

(5) ハラスメントへの対応状況

ハラスメントの防止等に関する基本方針に基づき、ハラスメント相談があった場合には所属において事実確認

等を行い、ハラスメントが疑われる場合には、行為者への注意指導や、就業環境改善のため当事者の配置変更などの対応を行っています。

課題

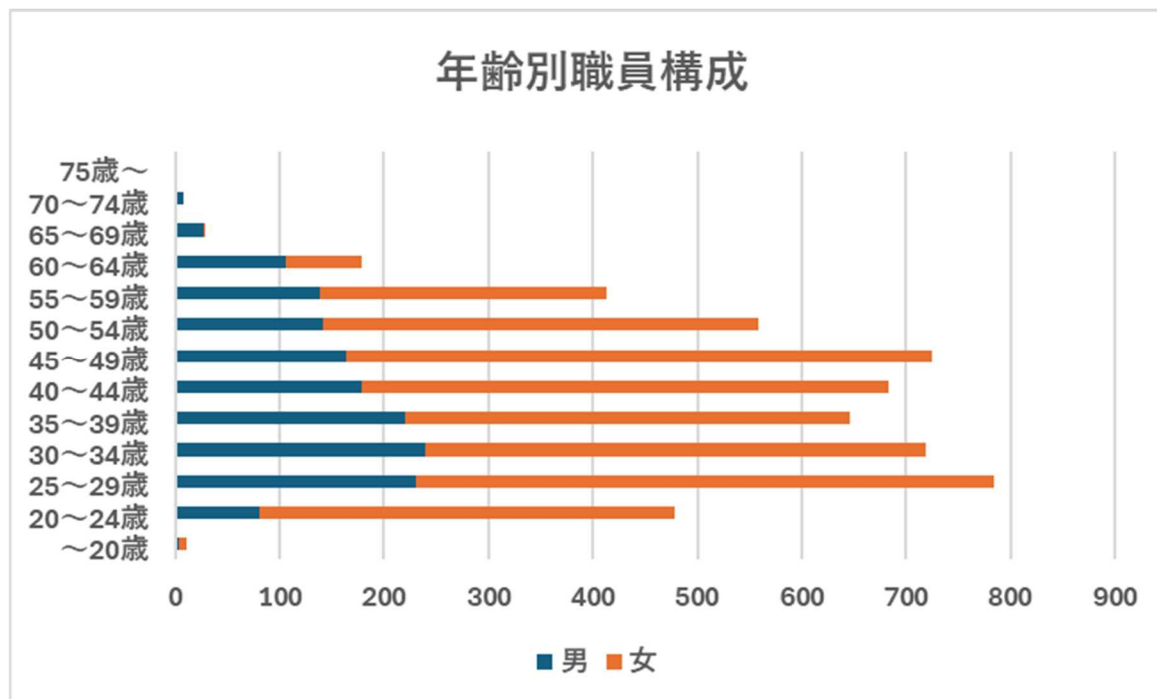
- ▶ これまでの全庁を挙げた次世代育成支援の様々な取組により、男性職員の育児休業等取得率も上昇傾向にあり、男性職員の育児に関わる意識が醸成されています。
- ▶ 一方で、男性医師の育児休業取得率が低いことから、休業等制度に対する当事者と所属の理解を進め、職員が希望するタイミングや期間で取得できる職場環境づくりが必要です。
- ▶ 産後3か月以内に発症することが多いとされる産後うつリスクを踏まえ、男性職員に対し、単なる育児休業の取得に留まらず、積極的に家事・育児に関わる働きかけが必要です。
- ▶ 復職後も仕事と家庭を両立できるよう、引き続き、必要に応じて各種制度の充実や周知、相談対応に取り組むとともに、セミナー等を通じた職員の意識啓発を進めるなど、柔軟な働き方の推進に向けた取組が必要です。
- ▶ ハラスメントを未然に防止する観点から、管理監督者である所属長に対するマネジメント能力の向上や、全ての階層別研修においてハラスメントに係る研修の充実等に加え、悩みを抱える職員が安心して相談することができるよう、Web等相談窓口の周知、相談対応者のスキル向上に係る継続した取組が必要です。

2 若手職員の状況

(1) 年齢別職員構成

- ・ 令和7年5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を占めています。一方、30～44歳の中堅層が少ない状況となっています。

<医療局の年齢別職員構成（人）（R7.5.1時点）>



(2) 職員のメンタルヘルスの状況

- ・ 精神疾患を要因とする長期療養者（14日以上継続）は、令和2年度の95人から、令和6年度は121人と増加しています。

- ・ 特にも若年層（30代以下）の療養実人員は、全体の6割を超える状況となっています。

<精神疾患による療養状況>

	R2	R3	R4	R5	R6
病気療養者総計 (精神疾患)	95人	112人	98人	119人	121人
29歳以下	27人	46人	39人	46人	58人
30歳代	27人	31人	25人	30人	21人
30代以下割合	56.8%	68.8%	65.3%	63.9%	65.3%
平均療養日数	132日	124日	123日	138日	142日

※1 年次休暇、病気休暇及び休職等の種類を問わず、「14日以上継続して療養した者」の人数であるもの
 ※2 年度をまたがって療養している職員については、年度ごとに集計しているもの

(3) 若手職員の退職者の状況

- ・ 令和6年度の退職状況をみると、20代以下の職員の割合は下がっており、30代の女性職員の割合が増加しています。

<年代別の普通退職者の割合（医師を除く）>

区分	R2年度			R6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	48.1	9.4	38.7	43.8	5.6	38.2
30～39歳	32.0	11.3	20.8	29.2	3.9	25.3
40～49歳	15.0	1.9	13.2	21.3	2.8	18.5
50歳以上	4.7	0.0	4.7	5.6	2.2	3.4

(4) 若手職員の仕事へのやりがいの向上と働き方改革

- ・ 30歳未満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」、「患者からの感謝」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歳未満の職員）

項目	回答者数	回答者比率	順位
①上司や同僚の評価	249	11.5%	5
②患者からの感謝	275	12.7%	4
③明るい職場	288	13.3%	2
④希望どおりの人事異動・業務配置	206	9.5%	6
⑤研修に参加できる職場環境	31	1.4%	11
⑥仕事に見合った給与	469	21.7%	1
⑦充実した厚生福利制度	58	2.7%	9
⑧休暇が取得しやすい勤務環境	282	13.0%	3
⑨超過勤務が少ない勤務環境	160	7.4%	7
⑩育児・介護と両立できる勤務環境	67	3.1%	8
⑪快適な施設環境	23	1.1%	12
⑫自身のスキルアップ	56	2.6%	10
⑬その他	2	0.1%	13
計	2,166	100.0%	

※令和7年度職員満足度状況調査

■どのようなときに、やりがいを感じますか（1つ）。（30歳未満の職員）

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	427	56.2%	1
②上司・同僚から評価されたとき	188	24.7%	2
③自己目標を達成したとき	97	12.8%	3
④希望する業務に従事したとき	38	5.0%	4
⑤地域への貢献ができたとき	10	1.3%	5
計	760	100.0%	

※令和7年度職員満足度状況調査

課題

- ▶ 複雑化・多様化する医療ニーズや、新たな課題に対応できる専門的知識やスキルを持つ職員の育成が求められる一方、若手職員の育成を担う職員が少ないことから、主査級職員をはじめとして、早い段階で基礎的なマネジメント能力や指導能力の養成が必要です。
- ▶ 若手職員が仕事を通じてやりがいや成長実感を得られるよう、デジタル技術の活用により、業務の効率化・生産性向上を図り、様々な変化に対応できるような職場環境の整備が必要です。
- ▶ 若年層（30代以下）を中心に、精神疾患を理由とする療養者が増加傾向となっていることから、様々な機会を通じたメンタルヘルス対策の強化が必要です。

3 女性職員の状況

(1) 登用状況から見る女性の活躍状況

- ・ 令和7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、看護部門では高い水準を維持しています。
- ・ 事務部門においては、主任主査級では減少しているものの、総括課長級をはじめとする各職位の割合が増加しています。

<各職位に占める女性の割合>

○看護部門

	R2	R7
看護部長級	100%	100%
総看護師長級	100%	85%
副総看護師長級	91.7%	89.5%
看護師長級	85.6%	90.7%
看護師長補佐級	91.3%	93.6%
主任級	92.8%	91.1%
一般職員	90.5%	89.9%
看護職員における女性の割合	90.9%	90.3%

○事務部門

	R2	R7
部長級	0%	0%
副部長級	0%	0%
総括課長級	0%	5.9%
担当課長級	10.3%	28.1%
主任主査級	30.6%	20.6%
主査級	23.3%	24.6%
主任級	40.5%	54.5%
一般職員	44.3%	48.1%
事務職員における女性の割合	33.2%	37.4%

(2) 女性特有の健康上の課題への対応状況

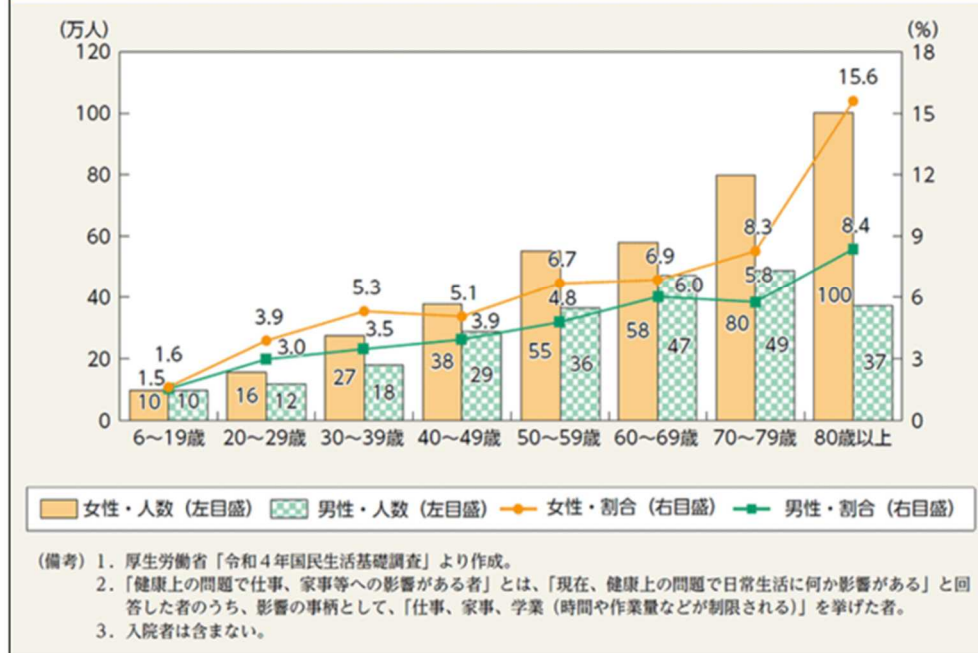
- ・ 女性特有の疾患である「乳がん」、「子宮頸がん」の早期発見に繋げるため、ピンクリボン月間（10月）をはじめ、女性職員への検診の受診勧奨等を行っています。
- ・ 婦人科系疾患による療養のため、休業を余儀なくされている職員もいることから、引き続き検診の啓発活動が重要です。

<婦人科系疾患での療養者数>

	R2	R6
婦人科系疾患での療養者数	110人	115人

<健康上の問題による仕事、家事等への影響>

特-13図 健康上の問題で仕事、家事等への影響がある者の数及び割合
(男女、年齢階級別・令和4(2022)年)



※ R6 男女共同参画白書より抜粋(内閣府男女共同参画局推進課)より抜粋

課題

- ▶ 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おり、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必要があります。
- ▶ 女性職員特有の健康上の課題もあることから、ワーク・ライフ・バランスを意識し、働き続けられる環境を整備していく必要があります。

IV 今後の方向性と具体的な取組

1 仕事と家庭の調和がとれる職場環境の整備

1 取組の方向性

男性職員の育児への意識が醸成されている中、育児参加のための休暇を含めた育児休業等の取得を促進しつつ、今後は「育休中の家事・育児」「スムーズな職場復帰」など、職員一人ひとりの悩みに寄り添った支援を充実します。

また、職員が明るく、いきいきと働くことができる職場環境の実現に向け、長時間勤務の縮減とハラスメント防止に向け取り組んでいきます。

■ 目標

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1人当たりの月間超過勤務時間(全庁)	13.1時間	12.9時間以下

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」を通じた所属長等との面談による相談体制の整備により、出生前後や復職前の悩みを所属長等に相談できる体制を整えます。また、情報提供を通じて男性職員の育児への参画を支援します。
- ・ 子どもが生まれた男性職員が子育てに主体的に関わる意識の醸成を図り、特に男性医師の育児休業の取得を後押しするため、病院長からリーフレットを手交します。
- ・ 職員が働きながら安心して子どもを産み育てることができる勤務環境を整備するため、育児支援計画シートを活用した所属長との面談や、仕事と家庭の両立ハンドブック等を活用した育児休業制度等の情報提供を行います。
- ・ 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創出するため、新採用職員指導体制の充実を図ります。
- ・ 管理職向けに、男性職員の育児休業期間の延伸（概ね3か月以上）や、育児休業が取りやすい職場環境づくり（育児休業の取得勧奨、業務分担の見直しなど）の推進に向け、マネジメント能力向上などを目的としたセミナーを開催します。
- ・ 職員が育児休業を取得しやすい環境づくりを整備するため、業務の実情等を踏まえた、正規職員等による代替職員の配置を引き続き行います。
- ・ 育児休業中に職場から離れることの不安感を軽減するため、育児休業中の職員に対する業務情報等の提供やeラーニングを活用した育児休業中の職員の研修機会等を確保します。
- ・ 職員が安心して職務に専念できる職場環境を実現するため、院内保育所の設置・運営及び病児保育の実施など、内容の充実に努めます。
- ・ 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上での課題について検討する「女性医師支援のための意見交換会」を継続実施します。
- ・ 性別を問わず、医師が子どもを産み育てやすい職場環境づくりを目指し、「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）」を設置し、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につなげます。また、子育て中の医師を交えたプロジェクトチーム会議を実施します。

(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

- ・ 勤務場所や時間の制約を受けず、育児や介護などの個々の事情に応じた働き方ができるよう、在宅勤務制度などの各種制度の積極的な利用の呼びかけや、職員の意向の確認、周囲の職員の理解を含めた勤務環境の整備を進めます。
- ・ 長期休暇取得促進週間の設定を通じて、定期的・計画的な休暇の取得促進に取り組むとともに、毎週水曜日の「か・えるの日」運動の啓発により定時退庁を促進します。
- ・ AI×RPAなどのデジタル技術の活用により、業務の変革・効率化を推進します。
- ・ 日々の業務における工夫や業務改善の取組事例・アイデアを全庁で共有し浸透・発展を図るため、優良事例の横展開を図ります。

(3) 明るく、いきいきとした職場風土づくり

- ・ 主査級職員をはじめとしたグループリーダーを育成するため、早い段階での基礎的なマネジメント能力や指導能力の養成を目的とした研修を実施します。
- ・ 管理職に対し、「組織マネジメント」「メンタルヘルス対策（主にラインケア）」に重点を置いた研修を実施します。
- ・ 若手職員を中心としたメンタル不調者の増加に対応するため、新採用職員研修において、メンタルヘルスに係る講義を継続実施するとともに、全職員を対象としたストレス対処法セミナーを継続開催します。
- ・ 産業カウンセラー（委託）による職場での個別カウンセリングの有効活用を進めます。
- ・ ハラスメントのない職場環境の整備のため、「ハラスメントの防止等に関する基本方針」に基づき、ハラスメ

ントに関する職員一人ひとりの知識向上や意識啓発のため、ハラスメント防止・対策に係る研修等の充実を図ります。

- ・ 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ため、Webによるハラスメント相談窓口の周知に努めます。
- ・ ハラスメントのない職場環境は、コンプライアンスの観点だけでなく、人材確保・離職防止の観点からもますます重要となっており、引き続き、ハラスメントのない職場づくりに向け、不断の見直しを進めていきます。

2 若手職員の活躍推進

1 取組の方向性

より若手職員の視点に立った研修企画と、デジタルツールを活用した業務の効率化・生産性向上により、魅力ある勤務環境を整備します。また、若手職員が仕事にやりがいや、成長実感を持って、組織において活躍・成長できるような人材育成の取組を進めます。

■ 目標

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%

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、採用から一定期間まで、集中的に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。
- ・ 新採用職員をはじめとした若手職員の基礎的能力の向上を目指し、職員面談等を通じてきめ細やかな職員のニーズの把握に努めるとともに、不断に研修内容の見直しを行います。
- ・ 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るとともに、特に若手職員の人材育成に配慮した人事配置を行うなど計画的なジョブローテーションを実施します。（行政職）
- ・ 採用後初めて本庁に異動する職員の業務を支援するため、支援担当職員を指定します。
- ・ 若手職員のキャリア形成上の課題解決の支援や、若手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、引き続き、先輩職員による後輩職員への個別支援である指導担当者の指定を行います。
- ・ 評価面談等を通じて、若手職員のキャリア形成の意向等の把握に努めるとともに、専門職種の若手職員の確保・育成に繋がるよう、関係部局と緊密に連携し、必要な研修派遣や専門資格取得への支援などについて、見直しを進めます。
- ・ 複雑化・多様化する医療ニーズを的確に応え、良質な医療を提供することができるよう、若手職員の自主的・自発的な企画に基づく研修等の実施を支援することにより、知識や技術力の向上を図ります。
- ・ セルフケア（自身によるストレスへの対処、メンタル不調の予防）を若年層の職員に定着させるため、新採用職員全員に対し、ストレスへの対処技法に係る演習を実施します。
- ・ オンライン診療の拡充により、職員の業務負担軽減を図ります。
- ・ 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・ペーパーレス化を推進します。
- ・ ICT・デジタルリテラシー研修の体系的な実施（階層別）を行います。
- ・ 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、若手職員の能力段階に応じた指導スキルの習得を目指した管理職向け研修を実施します。

3 女性職員の活躍推進

1 取組の方向性

女性職員の活躍推進に向けては、これまでの意識醸成の段階から、先輩管理職などによる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に段階を進め、医療局における女性職員の更なる活躍を推進します。

■ 目標

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%

2 取組の展開

- ・ 性別などにかかわらず、誰もが活躍できる職場環境づくりを推進するため、ジェンダーギャップ解消等に向けた講演等を実施します。
- ・ 女性管理職のキャリア形成支援を充実させるため、今後のキャリアや仕事と家庭との両立の安心感を醸成するため、研修会を開催します。
- ・ 職域別の管理職育成のためマネジメント研修等を実施します。
- ・ 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、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。
 - ・ 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る「岩手 JOY サポートプロジェクト」を継続実施します。
- ・ 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上での課題について検討する「女性医師支援のための意見交換会」を継続実施します。
- ・ 女性職員が健康上の悩みを相談しやすいよう、相談体制の確保・周知を図ります。
- ・ 婦人科検診の受診の重要性を含めた健康上の課題に関する啓発と、検診受診機会の周知を行います。

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6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。