

山形県病院事業局特定事業主行動計画（2021）

令和3年11月
山形県病院事業局

目次

I 計画の基本的事項	1
1 計画策定の趣旨	1
2 計画期間	1
3 計画の対象	1
4 計画の推進体制	1
II 病院事業局の現状と課題	2
1 女性職員の活躍推進	2
2 仕事と家庭生活の両立(ワーク・ライフ・バランス)の推進	4
III 計画の数値目標の設定と取組状況の公表	7
1 令和7年度までに達成を目指す目標	7
2 目標管理と取組み状況の公表	7
IV 目標達成に向けた具体的な取組み	8
1 女性職員の積極的な登用の推進.....	8
2 能力と意欲のある女性職員の確保・育成	8
3 仕事と家庭生活を両立できる環境整備	8
4 あらゆる職員が生き生きと働ける職場環境づくり	9

I 計画の基本的事項

1 計画策定の趣旨

この計画は、「次世代育成支援対策推進法」（平成 15 年法律第 120 号）第 19 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」（平成 27 年法律第 64 号）第 19 条に基づく特定事業主行動計画です。

また、「山形県男女共同参画計画」及び「山形県子育て応援プラン」に定める取組みを、事業主の立場から積極的に推進するものです。

2 計画期間

令和 3 年度から令和 7 年度までの 5 年間とします。

3 計画の対象

山形県病院事業局（以下、「病院事業局」という。）の職員を対象とします。

4 計画の推進体制

この計画を効果的に推進するために、病院事業管理者を委員長とする「ワーク・ライフ・バランス推進委員会」において、計画内容の職員への周知及び円滑な実施に努めるほか、各所属における計画の推進状況の把握、取組み事例の収集、職員からの計画に対する意見の把握などを行い、また、必要に応じて計画の見直し等を行います。

Ⅱ 病院事業局の現状と課題

1 女性職員の活躍推進

現 状

(1) 社会情勢

少子高齢化による労働人口の減少に伴い「人材の確保」が大きな課題となる中で、将来にわたって持続可能で活力ある地域社会を維持していくために、政府は「女性の活躍」を成長戦略の一つと位置付け、女性の管理職登用や女性が働きやすい環境づくりに向けた取組みを進めてきました。

政府の「第5次男女共同参画計画（R3～R7）（令和2年12月25日策定）」においても、女性登用の新たな目標として、「2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう目指して取組を進めること」が定められており、女性の管理職登用を始めとする「女性の活躍」の取組みを一層推進することが求められています。

(2) 病院事業局の状況

病院事業局では、業務の経験や実績を踏まえた適材適所の観点から、女性職員の積極的な登用に努めてきました。

その結果、病院事業局における管理職に占める女性職員の割合（以下、管理職女性登用率という。）は、令和2年4月1日時点で41.9%と過去最高となりましたが、前特定事業主行動計画（計画期間：H28～R2年度）の目標には達していません。

【データ】管理職女性登用率の推移

	目標 (R2まで)	H27	H28	H29	H30	R1	R2
病院事業局	45%以上	37.9%	38.7%	38.7%	38.7%	38.7%	41.9%
(参考) 知事部局	15%以上	7.6%	10.1%	11.1%	12.4%	13.7%	15.2%

(参考) 国家公務員：課長級相当職に占める女性職員の割合（R2.7）：5.9%

都道府県平均：管理職女性登用率（R2）：11.1%

(内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況調査」より)

【東北6県の管理職女性登用率（R2）】

青森県 9.6%、岩手県 7.9%、宮城県 7.3%、秋田県 4.6%、福島県 7.1%

(内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況調査」より)

管理職以外においても、女性職員の能力が多様な分野で発揮されるよう、また、女性職員の積極的な登用と活躍の場の拡大の観点、さらには、将来の幹部職員登用も展望し、各部門に女性職員を積極的に登用してきました。

その結果、病院事業局の女性の役付職員（係長級以上）の割合（以下、「役付女性登用率」という。）は、80%以上と、非常に高い割合で推移しています。

【データ】役職段階別役付女性登用率

	H28	H29	H30	R1	R2	R3
課長級以上	38.7%	38.7%	38.7%	38.7%	41.9%	40.6%
補佐級	58.1%	63.2%	62.4%	66.7%	68.8%	67.5%
主査級	79.7%	81.8%	83.7%	82.8%	81.6%	82.6%
係長級	89.7%	89.0%	86.5%	85.9%	84.4%	83.4%
役付合計	83.1%	83.2%	82.0%	81.5%	80.7%	80.0%

※各年度4月1日時点の状況

※医師、歯科医師を除く

課 題

このように、女性職員の管理職への登用については、着実に取組みを進めているところですが、全職員に対する女性職員の割合（R3.4.1 現在 71.6%）と比べると管理職女性登用率は低い状況です。

一方で、役付女性登用率は、女性職員の割合を上回る状況で推移しており、より多様な分野で女性の活躍を進めていくためには、継続して女性管理職の登用目標を定めるとともに、今まで以上に将来の管理職登用を見据えた人員配置や職員の能力向上を支援する取組みが重要になってくると考えられます。

【データ】女性職員の割合の推移

	H28	H29	H30	R1	R2	R3
割合	71.9%	71.1%	70.9%	69.9%	70.3%	71.6%

※4月1日時点

2 仕事と家庭生活の両立（ワーク・ライフ・バランス）の推進

現 状

(1) 社会情勢

近年、官民の区別を問わず「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」や「育児や介護との両立など、働く人のニーズの多様化」などの課題が浮き彫りとなり、また、国家公務員や一部の民間企業における長時間労働の問題等が大きく報道されるなど、社会問題となっています。

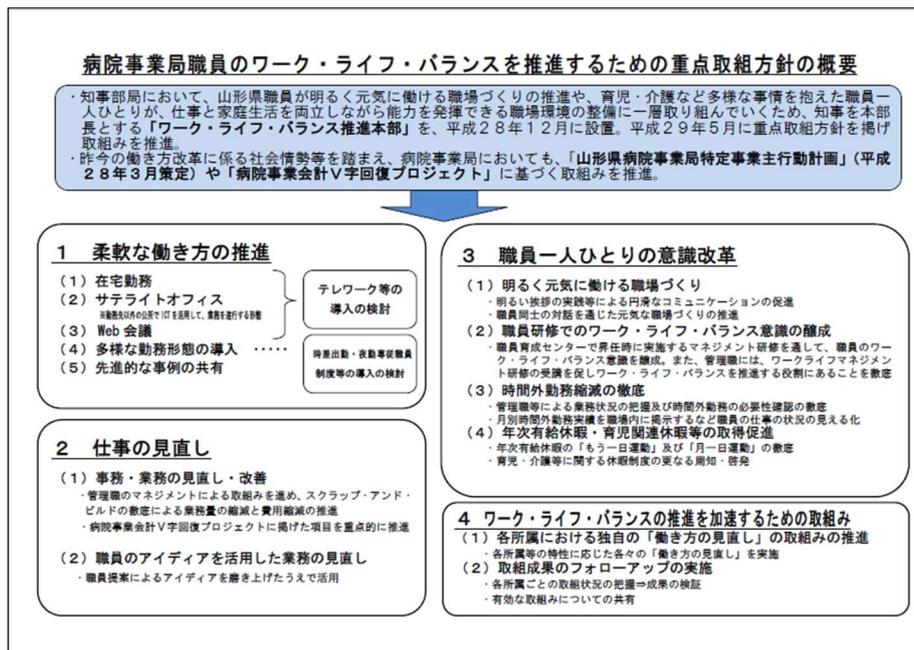
政府は、これらの課題の解決のため、「男女共に仕事と子育てを両立できる環境の整備」や「働き方改革」など、働く人個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会の実現に向けた取組みを推進してきました。

特に、男性の家庭生活への参画促進は、男性自身の仕事と家庭生活の両立のみならず、女性の活躍促進、ひいては、少子化対策の観点からも極めて重要であることから、近年取組みが強化されており、政府の「少子化社会対策大綱（令和2年5月29日策定）」では、令和7年までに「男性の育児休業取得率 30%」を目標とすることが定められています。

(2) 病院事業局の状況

病院事業局では、職員が明るく元気に働ける職場づくりの推進や、育児・介護など多様な事情を抱えた職員一人ひとりが、仕事と家庭生活を両立しながら能力を発揮できる職場環境の整備に一層取り組んでいくため、平成29年4月に病院事業管理者を委員長とする「ワーク・ライフ・バランス推進委員会」を設置し、「1 柔軟な働き方の推進」「2 仕事の見直し」「3 職員一人ひとりの意識改革」等を大きな柱に掲げ、取組みを進めてきました。

【ワーク・ライフ・バランスを推進するための重点取組項目】



- 4 -

特に、「男性職員の育児関係休暇等の取得促進」については、重点的に取組みを進めており、令和2年度においては「子どもが生まれる男性職員と所属長等との面談を通じた育児休暇等取得の呼びかけ」を新たに実施するなど取組みを強化しました。

その結果、男性職員の育児休業の取得率については、令和元年度実績で 5.7%であったところ、令和2年度は 8.7%と改善したものの、目標値である「10%以上」には達していません。

また、男性職員の育児参加休暇※の取得率は令和元年度実績で 31.4%だったところ、令和2年度は 47.8%と大幅に伸びていますが、目標には及ばない状況です。

※育児参加休暇

男性職員が子を養育するため、出産後8週間までの期間、5日以内取得できる特別休暇（当該出産に係る子又は小学校就学前までの子を養育する場合に取得可能）

【データ】 男性の育児に関する休暇・休業取得状況

目標（R2 まで）	計画策定時 (H26)	R 1	R 2
男性の育児休業取得率 (10%以上)	0%	5.7% (2/35)	8.7% (2/23)
育児参加休暇取得率 (全員取得)	20.0%	31.4% (11/35)	47.8% (11/23)

(参考) 男性の育児休業取得率 (R1 年度)

国家公務員：16.4%※1、地方公務員：8.0%※2

※1 内閣官房内閣人事局「国家公務員の育児休業などの取得状況のフォローアップ

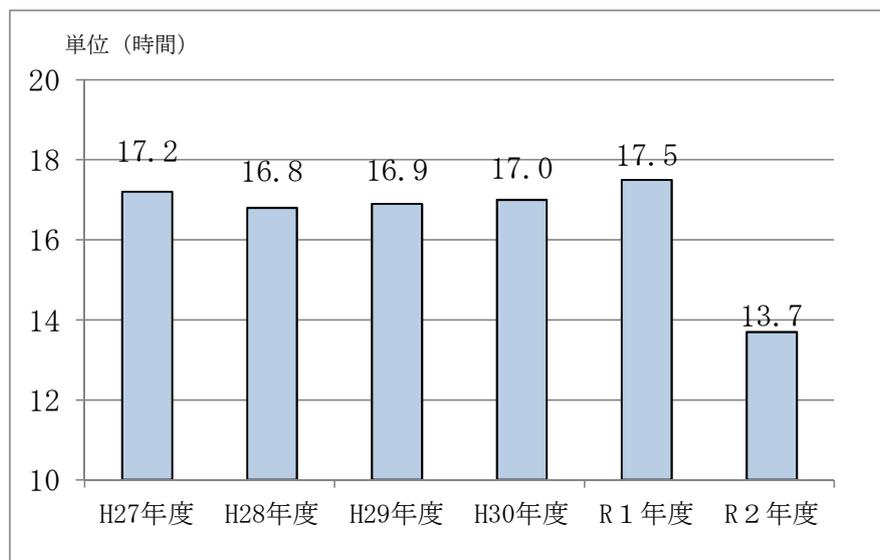
※2 総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」

育児関係休暇を始めとした各種休暇・休業の取得促進の取組みのほか、事務事業の見直しや時間外勤務の縮減についても取組みを実施しております。

職員の時間外勤務の状況については、一人当たり月平均概ね 17 時間前後で推移しておりますが、令和2年度は新型コロナウイルス感染症の影響により患者数が減少したことから、時間外勤務も大きく減少しております。

時間外勤務縮減については、平成 31 年4月からの労働基準法改正に伴い、定時退勤の意識付けをより一層徹底し、管理職を中心に引き続き取組みを進めているところです。

【データ】時間外勤務の推移（職員一人当たり月平均）



課題

病院事業局において、男性職員の育児休業、育児参加休暇取得率が依然低い状態にあり、まだ支援制度の活用が十分に図られておりません。

この現状を踏まえ、病院事業局はより働きやすい職場環境を整え、継続して目標値を定め育児に関する休暇・休業の更なる取得促進を図るとともに、具体的な業務の改善や時間外勤務縮減の取組み、職員が休暇・休業を取得しやすい職場風土の醸成を図っていく必要があります。

子の出生後間もない時期に男性がともに育児を行うことは、その後の積極的な育児への参画にもつながり、また、仕事の効率の向上も期待できます。さらに、妻の産後うつ防止及びキャリア形成を支えることにもつながることから、今後は育児に関する休暇・休業の取得促進とともに男性職員本人の意向を踏まえながら、引き続き育児参加休暇の取得を促進していくことが重要です。

また、病院事業局では令和3年度から在宅勤務制度や時差出勤制度を導入しております。今後、このような制度の活用に向けて職員の意識啓発や各種制度が利用しやすい職場環境づくりを推進するとともに、病院へ総務事務・出退勤管理システムや会計・文書の電子決裁、AI問診を導入する等、デジタル技術を活用した業務の効率化、働き方の見直しを実施していく必要があります。

Ⅲ 計画の数値目標の設定と取組状況の公表

1 令和7年度までに達成を目指す数値目標

これまでの計画の取組みや目標の達成状況を踏まえ、本計画の数値目標を次のとおり設定し、取組みを進めていきます。

① 管理職（医師、歯科医師を除く課長級以上）に占める女性職員の割合が、50%以上になることを目指します。

〈現状〉 令和2年4月1日現在 41.9%

② 男性職員の育児休業取得率を100%とすることを目指します。

〈現状〉 令和2年度 8.7%

③ 育児参加休暇取得率を100%とすることを目指します。

〈現状〉 令和2年度 47.8%

2 目標管理と取組み状況の公表

目標値の達成状況をはじめとする本計画の進行管理は、ワーク・ライフ・バランス推進委員会において行い、取組み等の進捗状況や課題、目標の達成状況等の整理・分析・評価等を通じて、取組み等の内容を見直し、改善していきます。

また、本計画の実施状況、数値目標の達成状況等については、定期的にホームページに掲載することにより公表します。

IV 目標達成に向けた具体的な取組み

1 女性職員の積極的な登用の推進

(1) 女性職員の管理職登用の推進

- ・ 個々の女性職員の能力・意欲やキャリアを踏まえ、計画的・積極的な管理職登用を図ります。

(2) 能力と意欲を踏まえた多様な分野への積極的登用

- ・ 人事異動において、多様な分野へ女性職員を積極的に登用し、多彩な経験を積んでもらうことにより、将来的な管理職登用に向けたスキルアップを図ります。

2 能力と意欲のある女性職員の確保・育成

- ・ 女性職員が、自らのキャリア意識を高めることや、職位に応じたマネジメント能力の開発・向上を支援するとともに、男女ともに能力を発揮できるような職場の意識醸成を図るため、ワーク・ライフ・バランスを踏まえた仕事の進め方についての研修を引き続き実施していきます。

3 仕事と家庭生活を両立できる環境整備

(1) 男性職員の育児参画の推進

- ・ 子どもが生まれる男性職員と所属長等の面談（取得しない場合はその理由を必ず確認する等）を通し、男性職員への育休等の取得の勧奨、休暇・休業制度の正しい理解の促進及び所属として育休等が取得しやすくなるような職場環境づくりを推進していきます。

(2) 「イクボス」を中心とした意識改革・環境整備の推進

- ・ 全ての管理職が、職場内における業務量の縮減・平準化や、育児・介護等の事情により休暇等を必要とする職員の取得促進に取り組む等、所属職員のワーク・ライフ・バランスを推進する取り組みを実施していきます。
- ・ 男女の別なく子育てに積極的に関わることの大切さを認識してもらうため子どもが生まれる職員に休暇制度のパンフレット等を添えて激励メッセージを配布する「子育て“とつきゅう”便」の取り組みを推進し、職員及び職場全体へ育児関係休暇制度の周知啓発を実施していきます。
- ・ 人事評価制度において、部下職員が育休等を取得しやすい職場環境づくりを管理職等が、率先して行っているかを評価項目に追加し、管理職員を中心に男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得促進が円滑に行われるように促します。
- ・ 育児休業により、職場から長期間離れている職員に対し、電子メール等により、職場の様子、育児休業の取得経験者の体験等や育児休業中のキャリアアップが図られるような情報を提供する取り組みにより、育児を行おうとする職員の不安の解消や円滑な復帰の準備ができるように配慮します。

- ・ 育児休業等を取得中の職員がいる場合であっても業務が円滑に遂行されることが不可欠であることから、代替職員の確保を含め、職場における係・担当内の業務負担軽減の取組みを行います。
- ・ 職員の心身の健康の保持・増進及び子育て・家庭生活の充実と仕事との両立の一層の推進及び平成 31 年 4 月の労働基準法改正により義務化された年 5 日以上の年休取得を全職員が達成できる環境づくりを行います。
特に、家族の誕生日等の記念日、子どもの学校行事、地域行事などへの参加を通し、家族・地域との関わりを持つ機会の充実が図られるようにする観点から、積極的な年休取得を奨励します。
- ・ 育児・介護等に関する休暇制度について、あらゆる機会をとらえて周知を図り一層の利用拡大に努めます。

(3) 在宅勤務等の柔軟な働き方の推進に向けた環境整備

- ・ 令和 3 年度に創設した在宅勤務制度について、課題や効果の検証をしていくとともに、より多くの職員に体験してもらうため、在宅勤務体験週間を設ける等、制度利用促進の取組みを進めていきます。
- ・ 育児・介護等の事情のある職員へ向けた時差出勤制度について、課題等を検証し、病院現場への制度導入の可否について検討していきます。

(4) 仕事の見直し・業務の効率化の推進及び時間外勤務縮減の推進

- ・ 新規業務が生じる中で、時間外勤務を縮減するために既存業務について廃止、効率化等を見直しを行い、業務の簡素化、効率化を推進します。
- ・ 病院へ総務事務・出退勤管理システムや会計・文書の電子決裁、AI 問診を導入する等、デジタル技術を活用した業務の効率化を推進し、働き方を見直しを実施していきます。
- ・ 管理職は率先して定時退勤するとともに、勤務時間外の会議・打ち合わせを自粛するなど、職員が定時退庁しやすい環境づくりに努めます。(16 時以降や金曜午後の新たな業務指示の禁止、無理のない締切日の設定等)

4 あらゆる職員が生き生きと働ける職場環境づくり

(1) ハラスメントの防止に向けた取組み

- ・ パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、妊娠等ハラスメントをはじめとするあらゆるハラスメントの未然防止については、男女ともに生き生きと働ける職場づくりになくはないものであることから、「防止指針」の趣旨やハラスメントの定義について一層の周知啓発を図るなど、あらゆるハラスメントの未然防止等のための取組みを推進していきます。

(2) その他

- ・ 非常勤職員についても、育児関係の休暇をはじめ取得可能な休暇制度等について、周知徹底を図るほか、仕事と家庭生活の両立が図られるよう、必要に応じて勤務条件の改善に努めていきます。

- ・ 人事異動にあたっては、職員の子育て・家庭状況も含めた個人的な事情にもできる限り配慮します。
- ・ 情報機器作業ガイドラインに基づき、妊娠中の職員に対し、母子の健康に留意する観点等から作業の軽減等の配慮をします。
- ・ 家族と一緒に参加が可能な福利厚生事業（レクリエーション等）について引き続き情報提供していきます。
- ・ 山形県子育て基本条例により設けられた毎月第3日曜日の「家庭の日」には家族の語らいや親子のふれあいを積極的に行うよう呼びかけます。
- ・ 県内の保育施設等に関する情報や子育てにおける悩みを相談できる窓口等の情報など、子育てに関する情報について、知事部局が庁内イントラネットに設置した専用ページを周知します。