

岩手県医療局「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」に係る
令和 6 年度実施状況について

岩手県医療局が、次世代育成支援対策推進法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き、職員を雇用する事業主として策定した「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」に係る令和 6 年度実施状況について、次のとおり公表します。

(次世代育成支援対策推進法第 19 条第 5 項及び女性活躍推進法第 19 条第 6 項に基づく公表)

1 仕事と生活の調和がとれる職場環境の整備

指 標	目標値(R7 年度)	実績値
男性職員の育児休業等※の取得率 (※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)	100%	77.8%
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%	100%

(1) 子育て世代職員への支援の充実

- ア 職員が相談しやすく働きやすいよう、面談時にワーク・ライフ・バランスシートを活用することを推進した。男性職員も含めた子どもが生まれる職員全員に対して Family パスを活用した面談を実施した。
- イ 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、新採用職員指導者が指導育成を行った。
- ウ 職員が育児休業を取得しやすいよう、業務の実情等を踏まえ、正職員による代替職員の配置を行った。
- エ 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し、職場から情報提供を行った。
- オ 育児休業取得者及び育児休業から復帰する職員等からの相談に対し、医療局職員課及び各所属事務局を窓口とし対応した。
- カ 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を実施した。
- キ 県立病院で勤務する子育て世代の医師のワーク・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、医師の子育て支援プロジェクトの推進を行った。
- ク 育児休業取得者の円滑な職場復帰支援のため、復職時における研修を実施した。
- ケ 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た。
- コ 子育て支援セミナーを通じて各種休暇・休業制度の理解促進や男性職員の育休取得経験者の体験談を共有し、職員が安心して子育てを行うことができる職場環境づくりを促進した。

(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

- ア 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業務の見直しや業務フローの再点検などにより、業務の簡素化や効率化を推進した。
- イ 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んだ。
- ウ 職員が休暇を取得しやすいよう、定期的・計画的な休暇の取得促進を図った。
- エ 子育て支援セミナーを通じて、男女問わず、全ての職員が仕事と生活を両立できるように各種休暇・休業制度を利用しやすい職場の雰囲気醸成する環境整備に取り組んだ。

(3) 明るく、生き生きとした職場風土づくり

- ア 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、必要な研修を受講した。
- イ 管理職を対象とした、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受講しマネジメント能力の向上に取り組んだ。
- ウ 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、出張カウンセラーなどのメンタルヘルスケア支援事業を行った。
- エ 試し勤務を含めた復職支援プログラムを運用し、職場復帰に向けた支援を行った。
- オ ハラスメントの防止等に関する基本方針を策定・周知するとともに、全県立病院にハラスメント防止対策委員会を設置し、職員の意識啓発や、全職員を対象とした研修を実施した。

2 若手職員の活躍推進

指 標	目標値(R7 年度)	実績値
若手職員の研修満足度	100%	99.2%

- (1) 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んだ。
- (2) 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た。
- (3) 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った。
- (4) 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た。
- (5) 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った。
- (6) 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させた。
- (7) 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業務の見直しや業務フローの再点検などにより、業務の簡素化や効率化を推進した。

3 女性職員の活躍推進

指 標	目標値(R7 年度)	実績値
管理職（総括課長級以上）に占める女性の割合	19.0%	20.3%

- (1) 女性職員の能力向上を図るため、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、意欲ある女性を派遣した。
- (2) 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、「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た。
- (3) 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を行った。
- (4) 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た。
- (5) 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た。
- (6) 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」を実施した。
- (7) 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た。
- (8) 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、勤務地や過度な負担のかからない業務配置等、一定の配慮を行った。
- (9) 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た。