

- 山形県病院事業局では、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」及び「次世代育成支援対策推進法」に基づく行動計画を策定し、女性職員の活躍拡大とワーク・ライフ・バランスの推進(仕事と家庭の両立に向けた支援)に向けた取組みを推進。
- 少子高齢化を伴う人口減少の中、職員一人ひとりが働きがいや働きやすさを実感し、職員の定着と活躍を推進するためには、本計画に基づく取組みを進めることで、**職員全体のウェルビーイングの向上と女性職員一人ひとりがその個性と能力を十分に発揮できる環境整備**を図っていく必要。

1 現状と課題

1 女性活躍

【病院事業局の状況】

- ・ 女性職員の積極的な登用と活躍の場の拡大に配慮した人事配置に努めたが、管理職に占める女性職員の割合は前計画の目標(50%)に達していない。(R7:34.5%)
- ・ 全職員に対する女性職員の割合(R7.4.1 現在 69.7%)と比較すると女性管理職の割合(同 34.5%)が低いが、女性役付職員の割合(同 78.3%)は高く推移している。
- ➔ **性別に偏りのない職員構成を目指しながら、中長期的な視点をもって女性登用を進めていく必要**

【各役職段階にある職員に占める女性職員の割合の推移】

	R2	R3	R4	R5	R6	R7
課長級以上	41.9%	40.6%	39.4%	39.4%	35.5%	34.5%
補佐級	68.8%	67.5%	67.8%	66.9%	68.0%	68.5%
主査級	81.6%	82.6%	84.2%	87.0%	85.8%	84.3%
係長級	84.4%	83.4%	82.6%	81.7%	80.9%	79.8%
役付合計	80.7%	80.0%	80.0%	80.0%	79.4%	78.3%

※医師、歯科医師除く

【社会情勢】

- ・ 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**となることを目指し、取組みを強化。
- ・ 2030年代には、誰もが性別を意識することなく活躍でき、**指導的地位にある人々の性別に偏りが無い**ような社会となることを目指す。(内閣府 第6次男女共同参画計画策定にあたっての基本的な考え方(案))
- ・ 事業主にカスタマーハラスメント防止に向けた措置を義務付ける法改正。(労働施策総合推進法 R8.10.1施行予定)
- ・ 人事院は国家公務員の**ゼロ・ハラスメントの実現**を掲げている。(R7年 人事院勧告)

【全職員に対する女性職員の割合の推移】

R2	R3	R4	R5	R6	R7
70.3%	71.6%	70.9%	70.3%	70.0%	69.7%



2 仕事と家庭生活の両立

【病院事業局の状況】

- ・ 男性の育児休業取得率及び取得期間は増加傾向。一方で、短期間の取得に留まる職員も一定数存在。
- ・ 時間外勤務時間数は、1人当たり月平均で概ね 15 時間前後で推移。
- ➔ **仕事を効率化し、時間外勤務の縮減を図りながら、仕事と家庭生活が両立できる、魅力ある職場環境づくりを進め、職員のウェルビーイングを向上**

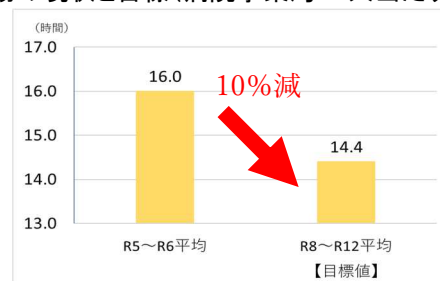
【男性の育児休業取得状況】

	R2	R3	R4	R5	R6
2週間未満	0.0%	3.7%	5.6%	14.3%	0.0%
2週間以上	8.7%	14.8%	44.4%	50.0%	61.9%
計	8.7%	18.5%	50.0%	64.3%	61.9%

【社会情勢】

- ・ 男性公務員の**2週間以上の育児休業取得率を85%**とする目標を設定。(こども家庭庁 こども未来戦略方針)
- ・ 法改正により、「**男性職員の育児休業取得率と期間**」「**時間外勤務**」に関する事項を目標として定めることが事業主に義務付けられた。(次世代育成支援対策推進法 R7.4.1 施行)

【時間外勤務の現状と目標(病院事業局・1人当たり月平均)】



2 目標と主な取組内容

1 課長級以上に占める女性職員の割合 R12 目標値 50%以上 【R7 34.5%】

適材適所の人事配置の原則のもと、個々の職員の意欲や能力、適性等を踏まえながら、引き続き女性職員の登用を進め、政策決定過程への女性の参画拡大を図る

- ▶ 女性職員同士の交流会の開催等によるキャリア形成の支援 **【一部新規】**
- ▶ 勤務時間、休暇制度等による柔軟な働き方の検討 **【継続】**
- ▶ 女性職員の活躍推進に向けた研修内容の充実・強化 **【拡充】**



2 ハラスメント発生の件数(懲戒処分) R12 目標値 0件 【R6 0件】

セクハラ・パワハラ等のあらゆるハラスメントの発生を未然に防止し、誰もが働きやすい“ゼロ・ハラスメント”環境を整備するため、ハラスメント根絶に向けた対策を推進

- ▶ ハラスメント防止指針や定義の周知徹底 **【継続】**
- ▶ 職員による「ハラスメントゼロ宣言」の実施及び職場内での掲示 **【新規】**
- ▶ あらゆるハラスメントの根絶に向け、病院事業管理者によるトップメッセージを発信 **【新規】**



3 男性職員の2週間以上の育児休業取得率 R12 目標値 100% 【R6 61.9%】

こどもが生まれる全ての男性職員の育児参画を積極的に推進し、“共育で”に向けた職場環境の整備と仕事の効率化を図る

- ▶ 所属長との面談等での職員への取得勧奨、制度の理解促進及び取得しやすい環境づくりの推進 **【継続】**
- ▶ 取得率100%の達成に向け、病院事業管理者によるトップメッセージを発信 **【新規】**
- ▶ 新規採用職員研修等での取得事例の紹介や男性職員同士の交流会の開催による仕事と家庭の両立等に関する不安の解消 **【新規】**



4 1人当たりの時間外勤務時間 R8-R12 目標値 月平均14.4時間以内 【R5-R6 月平均16.0時間】

業務の効率化や職員の能率向上を図ることにより、時間外勤務を縮減するとともに、職員の健康保持及び業務パフォーマンスの向上を推進

- ▶ ゼロベースでの実践的な事務事業の見直し・改善の実施 **【継続】**
- ▶ デジタル技術を活用した業務の効率化(AI・業務支援アプリやスマートフォンの活用等)の推進 **【継続】**
- ▶ 「ワーク・チェック・タイム」を活用した業務管理及び時間外勤務の適正な取扱いの徹底 **【新規】**

