

# 山形県病院事業局特定事業主行動計画（2026）

令和8年4月  
山形県病院事業局

# 目次

<b>I 計画の基本的事項</b> .....	<b>1</b>
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
<b>II 病院事業局の現状と課題</b> .....	<b>2</b>
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
<b>III 計画の数値目標の設定と取組状況の公表</b> .....	<b>7</b>
1 令和12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
<b>IV 目標達成に向けた具体的な取組み</b> .....	<b>8</b>
1 意欲と能力のある職員の確保・育成 .....	8
2 中長期的な視点での女性登用の推進 .....	8
3 仕事と家庭生活を両立できる環境整備 .....	8
4 職員が生き生きと働ける職場環境の整備 .....	10

## I 計画の基本的事項

### 1 計画策定の趣旨

この計画は、「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 条及び「次世代育成支援対策推進法」（平成 15 年法律第 120 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「山形県こども・子育て笑顔プラン」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 8 年度から令和 12 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、価値観の多様化が進む中、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、政府はあらゆる分野で女性の活躍は不可欠なものとして取組みを進めてきました。

政府は、「第6次男女共同参画基本計画（令和8年3月13日閣議決定）」において、「指導的地位に占める女性の割合が30%を超えて更に上昇し、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なような社会を目指す」としています。行政分野でも、女性の管理職登用を始めとする女性の活躍の主体的かつ積極的な取組みを促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、適材適所の人員配置の原則のもと、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てきましたが、病院事業局における管理職に占める女性職員の割合は、令和7年4月1日時点で34.5%となり、前計画の目標には達していません。

#### 【管理職に占める女性職員の割合の推移】

(各年4月1日時点)

	目標 (R7まで)	R2	R3	R4	R5	R6	R7
病院事業局	50%以上	41.9%	40.6%	39.4%	39.4%	35.5%	34.5%
(参考) 知事部局	25%以上	15.2%	16.4%	18.1%	19.6%	22.0%	25.2%

(参考) 国家公務員：本省課室長級相当職に占める女性職員の割合（R6.7）：8.3%  
（内閣府「第5次男女共同参画基本計画における成果目標の動向」より）  
都道府県平均：課長相当職に占める女性職員の割合（R6全任命）：15.4%  
（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）

(参考) 隣県の管理職女性登用率（R7 病院部門）  
青森県 21.2%、岩手県 20.0%  
（各県病院部門の特定事業主行動計画に係る女性の職業選択に資する情報の公表より）

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、将来の幹部職員登用も展望した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より、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、75%以上と、非常に高い割合で推移しています。

**【各役職段階にある職員に占める女性職員の割合の推移】**

（各年4月1日時点）

	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、歯科医師を除く

**【女性職員の割合の推移】**

（各年4月1日時点）

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

**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（R7.4.1 現在 69.7%）と比べると役付女性登用率（R7.4.1 現在 78.3%）は、女性職員の割合を上回る状況で推移している一方、管理職女性登用率（R7.4.1 現在 34.5%）は女性職員の割合よりも低い状況です。

性別に偏りのない職員構成を目指しながら、人材育成等の取組みも行い、中長期的な視点で女性の活躍拡大を進めていく必要があるといえます。

## 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

人手不足が深刻化する中において、人材確保を図るためには、時間外勤務の縮減が喫緊の課題となっており、時間外勤務の増加を含む労働環境の悪化は、労働者の精神的・肉体的負担の増加や労働意欲の低下、さらには離職率の上昇につながるものが懸念されております。

また、仕事と家庭生活の両立の観点では、近年、男性、特に若い世代の男性は、家事・育児に対する意欲が相対的に高い傾向にあります。男性の家事・育児への参画は、ウェルビーイングや女性活躍の観点からも重要です。

政府は、「こども未来戦略」において、2030年に、男性の公務員における2週間以上の育児休業取得率を85%とする目標を掲げ、男女共に働き、共に子育てをする「共働き・共育て」を推進しています。

#### （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、これまで取組みを進めてきました。

特に男性職員の育児関係休暇等の取得促進に力を入れて取り組んできた結果、男性職員の育児休業の取得率は令和2年度が8.7%であったところ、令和6年度は61.9%と、着実に増加してきています。

また、男性職員の育児参加休暇※の取得率は令和2年度が47.8%であり、令和4年度には60%を超えたものの、令和6年度は47.6%となっております。

#### ※育児参加休暇

男性職員が子を養育するため、出産の日後1年を経過する日までの期間、最大で5日以内取得できる特別休暇（上の子を養育する場合、出産予定日の6週間前から取得可能）

### 【男性の育児関係休暇等の取得率の推移】

目標 (R7 まで)	R2	R3	R4	R5	R6
男性の育児休業取得率 (100%)	8.7%	18.5%	50.0%	64.3%	61.9%
(うち2週間未満)	0.0%	3.7%	5.6%	14.3%	0.0%
(うち2週間以上)	8.7%	14.8%	44.4%	50.0%	61.9%
育児参加休暇取得率 (100%)	47.8%	51.9%	61.1%	57.1%	47.6%

(参考) 男性の育児休業取得率 (R5 年度)

国家公務員：52.1%、地方公務員：47.6%

(内閣府「第5次男女共同参画基本計画における成果目標の動向」より)

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、時間外勤務の縮減に向けても力を入れて取り組んでいます。

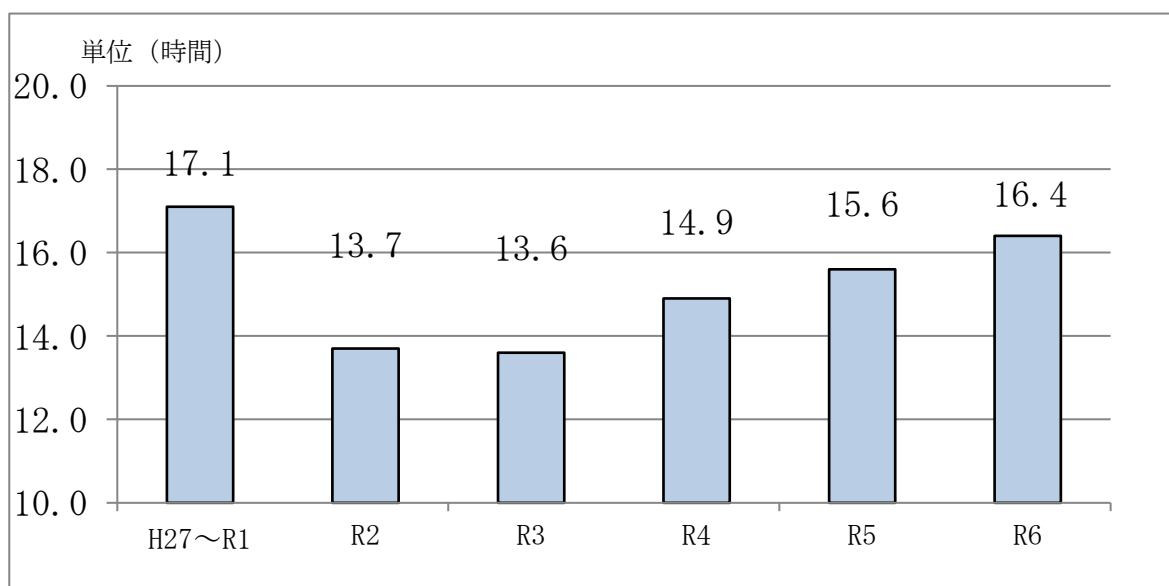
職員のウェルビーイングを実現するためには、時間外勤務の縮減が必要不可欠であり、趣味や地域活動、自己研鑽等の仕事以外の時間を十分に確保することで、職員の健康保持や職場での業務パフォーマンスの向上が期待されます。

令和2年度から令和5年度の時間外勤務の状況については、1人当たり月平均で概ね15時間前後で推移しており、令和4年度以降増加傾向にありますが、新型コロナウイルス感染症流行前(令和元年度以前の平均(17時間前後))と比較すると減少しております。

時間外勤務の縮減に向けて、事務事業の見直し・改善による仕事量の削減、デジタル技術の活用による業務の効率化、定時退庁の推進や所属長等による業務管理の徹底に向けた意識改革など、様々な取組みを進めているところです。

引き続き、これらの取組みを着実に推進していくことが必要です。

### 【時間外勤務の推移 (一月当たり月平均)】



## 課 題

病院事業局にける男性職員の育児休業、育児参加休暇取得率は増加傾向にありますが、知事部局と比較すると低いのが現状です。

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、令和6年度には出退勤システムを導入する等、柔軟な働き方を進めるとともにデジタル技術を活用した業務の効率化を進めています。引き続き、柔軟な働き方ができる職場環境づくりを推進するとともに、スマートフォンの活用による病棟業務の効率化、離床センサー付き電動ベッドや、電子カルテと連携可能な測定機器の活用など、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12年度までに達成を目指す数値目標

これまでの計画に基づく取組み、目標の達成状況及び課題を踏まえ、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 課長級以上に占める女性職員の割合 50%以上

〈直近の状況〉令和7年4月1日 34.5%

##### ② 計画期間中のハラスメントによる懲戒処分の件数 0件

〈直近の状況〉令和6年度 0件

##### ③ 男性職員の2週間以上の育児休業取得率 100%

〈直近の状況〉令和6年度 61.9%

##### ④ 計画期間における1人当たりの時間外勤務 コロナ禍後2年間平均と比較して10%減

〈現 状〉令和6年度 16.4時間

〈目標値〉コロナ禍後2年間（令和5年度～令和6年度）平均（16.0時間）の10%減：14.4時間

#### 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プランの進行管理は、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・評価などを通じて、取組み等の内容を見直し、改善していきます。

また、プランの実施状況、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 意欲と能力のある職員の確保・育成

#### (1) 有為な人材の確保

- ・ 病院事業局採用案内の特設サイトであるリクルート総合サイトを引き続き運営し、受験者の拡大を図ります。
- ・ 職員の学校訪問や説明会参加、病院で随時実施している病院見学を通じて、受験意欲を後押しします。

#### (2) 先輩職員が活躍する姿の積極的な掲示による意識啓発

- ・ 職員がキャリアを積むことや管理職となることを前向きに捉えられるよう、先輩職員との意見交換会等の交流の機会を作ります。
- ・ 各病院看護部で実施しているプリセプターシップやPNS（パートナーシップ・ナーシングシステム）の取組みを継続します。

#### (3) 職員のキャリア形成に向けた研修の実施

- ・ 職員のキャリア意識の向上や、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を学ぶための研修を実施します。
- ・ 特に、女性は健康上の課題による就労への影響が大きいことから、女性についてのヘルスリテラシー向上のための研修等を実施します。

### 2 中長期的な視点での女性登用の推進

#### (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。なお、「山形県男女共同参画計画（R8～R12）」においても女性職員の能力や適正を踏まえた積極的な登用に取り組むこととしています。

#### (2) 意欲と能力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。

### 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

- ・ こどもが生まれる男性職員と所属長の面談を通して、男性職員への休暇取得の勧奨、制度の理解促進及び休暇が取得しやすい環境づくりを推進します。
- ・ 男女の別なく子育てに積極的に関わる「共育て」の大切さを認識してもらうため、こどもが生まれる職員に休暇制度等のパンフレットを添えて激励メッセージ

ジを配付する「子育て“とっきゅう”便」の取組みを推進し、育児参画の意識醸成を図ります。

- ・ 男性職員の2週間以上の育児休業取得率100%の達成に向けて、病院事業管理者からのメッセージを発信するなど、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ます。
- ・ 新規採用職員研修等での育児休業取得事例の紹介や育児中の男性職員同士の交流会の開催によって、仕事と家庭生活の両立等に関する不安を軽減します。

## **(2) 「イクボス」を中心とした意識改革・環境整備の推進**

- ・ 「イクボス宣言」を行った全ての管理職が、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、「共育て」を行うため、所属職員のワーク・ライフ・バランスを推進する取組みを実施していきます
- ・ 人事評価制度において、管理職等が、部下職員が育休等を取得しやすい職場環境づくりを率先して行っているかを評価項目の一つに設定し、管理職員を中心に、男性職員の育児参加休暇等の取得促進が円滑に行われるよう促します。
- ・ 育児休業中の職員に対し、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提供の取組みを促進し、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。
- ・ 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労働基準法の趣旨を踏まえ、全職員が年休を1年度5日以上取得できる環境づくりに向け、取組みを行います。  
特に、家族の誕生日等の記念日、こどもの学校行事、地域のお祭りや地域貢献活動等への参加について、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、積極的な休暇取得を奨励します。
- ・ 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。
- ・ 職員のこどもと触れ合う機会の充実や、県職員の仕事への理解を深めてもらうための取組みを実施します。

## **(3) 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**

- ・ 職員一人ひとりの取組みに加え、管理職による的確なマネジメントのもと、業務に対するコスト意識の醸成や、限られた時間・人材の中での仕事の見直し・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します。
- ・ 各部長のマネジメントのもと、ゼロベースで事務事業の見直し・改善を行い、専門家による外部評価も取り入れながら、実践的な見直しを推進していきます。
- ・ 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、スマートフォンの活用等）を推進し、手間の削減や仕事のやり方を見直しを実施します。

- ・ 「ワーク・チェック・タイム」を活用した上席職員による業務管理を徹底し、時間外勤務の必要性も含め、適正な取扱いとなるよう取り組みます。
- ・ 管理職のマネジメント強化に向けた取組みの推進により、時間外勤務の一層の削減に向けて取り組みます。

## 4 職員が生き生きと働ける職場環境づくり

### (1) 「ゼロ・ハラスメント」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等各種ハラスメントの防止については、男女ともに生き生きと働ける職場づくりになくってはなら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します。
- ・ 職員による「ハラスメントゼロ宣言」を実施し、職場内に掲示することで、ハラスメントを「しない・させない・許さない・見過ごさない」という意識付けを図ります。
- ・ あらゆるハラスメント根絶のため、病院事業管理者による「ハラスメントは絶対に許されない」というメッセージを発信します。

### (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、休暇制度一覧を作成するなどし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ます。
- ・ 育児時間、育児短時間勤務制度、育児のための部分休業を取得している職員に対して、職員駐車場の利用制限についてについて柔軟に対応します。
- ・ 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。