

職員すべてのためのワークライフバランス推進計画  
～鳥取県病院局特定事業主行動計画～  
(令和2年度～令和7年度)

令和6年5月改訂

鳥取県営病院事業管理者

## 目 次

I 計画策定の目的	1
II 計画の期間	1
III 計画の対象者	1
IV 計画の推進体制	1
V 基本的な考え方及び具体的取組内容	2
柱1 子育てを理解し応援する職場づくり	3
○ みんなで子育てを応援する職場づくり	3
柱2 安心して子育てに専念できる職場づくり	4
○ 安心して子育てに関する制度を利用できる職場づくり	4
○ 子育てに関する制度活用を積極的に後押し	5
○ 育児休業者の職場復帰支援	5
柱3 全ての職員が仕事と子育てを両立できる職場づくり	7
○ ワークライフバランスの推進	7
○ 風通しよく、全ての職員が活躍できる職場づくり	8

## I 計画策定の目的

鳥取県病院局では、職員の子育てしやすい環境づくりを進め、全ての職員が仕事と家庭の両立を図ることができるよう、職場を挙げて支援する環境を整備するため、「次世代育成支援対策推進法（次世代法）」（平成15年法律第120号）に基づく特定事業主行動計画を策定して取り組むとともに、女性活躍の観点から、女性の採用・登用の拡大や仕事と生活の調和の推進に積極的に取り組んできたところです。

このたび、令和5年6月に男性職員の育児休業の取得促進を一層推進するため政府目標が引き上げられたことに伴い、同計画の改訂と併せて、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」（平成27年法律第64号）に基づく特定事業主行動計画を一体的に「職員すべてのためのワークライフバランス推進計画」として定めるものです。

## II 計画の期間

この計画の期間は、令和2年度から令和7年度までとします。

（参考）

次世代法（時限立法）の最終年度：令和6年度

女性活躍推進法（時限立法）の最終年度：令和7年度

## III 計画の対象者

鳥取県病院局に勤務する職員

## IV 計画の推進体制

この計画を実行するためには、すべての職員がこの計画の内容と目的を理解し、それぞれの立場で積極的に取り組むことが必要です。そこで、この計画においては、「誰が」「いつ」「何を」するのかという役割を明確にするため、以下のように区分して、主体を明らかにしています。

管理部門	人事、勤務条件、福利厚生などの管理担当部門 （病院局総務課、各病院事務局・中央病院職員支援室）
所属長	各所属組織の長（管理・監督者）
子育てを行う職員	子育てを行っている（又は行う予定の）職員 （子育ての対象となる子の年齢は高校生くらいまでを想定しています。）
子の出生予定のある職員	自身または配偶者が出産を予定している職員
全職員	すべての職員

※会計年度任用職員については、育児に関する休業、休暇制度の一部について関係法令の規定により適用されないものがあるため、当該非適用の制度及びそれに関連する支援対象とならないものがあります。

また、この計画に基づき達成しようとする目標の進捗状況については、毎年度ホームページで公表します。

## V 基本的な考え方及び具体的取組内容

本県で制定されている「子育て王国とっとり条例」では、様々な主体が役割を果たし、連携協力することが定められており、事業主には、職員の職業生活と家庭生活との調和及び両立を図り、保護者の役割を果たすことができるような雇用環境の整備や地域における子育て支援等への協力を努めること、職員の意識啓発及び職員相互の理解促進に配慮し、希望するすべての女性が安心して出産できる条件整備や男女問わず子育てしやすい職場づくりに努めることが求められています。

また、「鳥取県男女共同参画推進条例」では、男性と女性が対等な立場で、個性豊かに生き生きと暮らせる社会を形成するため、男女共同参画社会の早期実現を目指すことが定められています。これを踏まえ、従前の計画では育児休業者の職場復帰支援、男性職員に対する支援、時間外勤務の縮減、計画的な休暇の取得促進等に取り組んできましたが、さらに男女の区別なくワークライフバランスの充実を強力に推し進める観点から、具体的な取組事項を整理しました。

### 柱1 子育てを理解し応援する職場づくり

- みんなで子育てを応援する職場づくり

### 柱2 安心して子育てに専念できる職場づくり

- 安心して子育てに関する制度を利用できる職場づくり

- 子育てに関する制度活用を積極的に後押し

☆数値目標☆

- ・男性職員の育児休業取得率 85%以上
- ・妻の出産時の休暇、育児参加休暇の取得率 100%

- 育児休業者の職場復帰支援

### 柱3 全ての職員が仕事と子育てを両立できる職場づくり

- ワークライフバランスの推進

☆数値目標☆

- ・職員1人あたりの月平均の時間外勤務 10%削減
- ・職員1人あたりの年次有給休暇・夏季休暇取得日数 15日以上

- 風通しよく、全ての職員が活躍できる職場づくり

☆数値目標☆

- ・係長級以上の女性職員の割合 60%以上を維持
- ・課長級以上の女性職員の割合 60%以上を維持

## 柱1 子育てを理解し応援する職場づくり

職員一人一人が男女の区別なく、家庭生活の充実を図るとともに、個性と能力を十分に発揮して職場において活躍するためには、家庭や地域での支援の他に、職場における周囲の職員の理解と協力が不可欠です。

様々な情報発信や意識啓発、所属長を中心とした取組により、職場全体で職員の子育てを応援する気運の醸成を図ります。

### ○ みんなで子育てを応援する職場づくり

#### 【管理部門】

子育てに関する支援制度やその活用方法、利用状況等についての情報、子育てに関する相談窓口の案内などを整理し、子育てを行う職員、所属長など職員の誰もが子育てに関して知りたい情報を発信します。

#### 【所属長】

子育てに関する支援制度を理解し、男女を問わず所属職員に対して適切に助言や支援を行いましょう。

職場全体で職員の子育てを応援する気運を高めましょう。

#### 【子の出生予定のある職員・子育てを行う職員】

子育てに関する支援制度等を理解し、それぞれの状況に応じて、制度を有効に活用しましょう。

子育ての喜びや楽しさについて自ら積極的に発信し、周囲に伝えましょう。

分からないこと、疑問に感じること、悩んでいることなどは一人で抱え込まないで、周りの職員や相談窓口にご相談しましょう。

#### 【全職員】

職場全体で、職員の子育てを応援しましょう。

## 柱2 安心して子育てに専念できる職場づくり

育児休業のために長期間仕事から離れることは、精神的な不安や経済的な負担、業務で培ったスキルを維持することの困難さなどを伴います。

そこで、不安感や負担感の軽減、スキルの維持を図る取組を実施し、子育てに専念できる環境を整えるとともに、離職防止に努めます。

また、子育てを行う職員や所属長に積極的に働きかけることで、男性職員の育児休業や育児のための休暇の取得を促進します。

### ○ 安心して子育てに関する制度を利用できる職場づくり

#### 【管理部門】

子育てを行う職員が、必要に応じて適切に制度を活用できるよう、子育てに関する支援制度やその活用方法、利用状況等についての情報を、子育てを行う職員、所属長など全職員に提供します。

子育てを行う職員が安心して育児休業、育児短時間勤務、部分休業等子育てに関する制度を利用できるよう、休業期間等を踏まえ、代替職員の配置に努めます。

#### 【所属長】

面談や情報交換等を行い、子育てに関する制度を利用する職員の意向を把握し、代替職員の確保や業務分担の見直しに必要な情報を確認するとともに、休暇・休業、復職についての情報を共有し、必要な諸手続につなげましょう。

制度改正等についての情報を知らせるなど、相互のコミュニケーションを図りましょう。

#### 【子の出生予定のある職員・子育てを行う職員】

子育てに関する制度利用や利用期間の延長・短縮を考えている場合は、できるだけ早期に所属長に申し出ましょう。

## ○ 子育てに関する制度活用を積極的に後押し

### 【管理部門】

育児休業、妻の出産時の休暇、育児参加休暇等の支援制度の活用モデルなどの情報を提供することで、制度の積極的かつ計画的な取得を促進します。

#### ☆数値目標☆

男性の育児休業取得率 85%（R1年度 14.3%）

妻の出産時の休暇、育児参加休暇の取得率 100%（R1年度 67.8%）

### 【所属長】

子育てを行う職員から報告を受けたら、ワークライフバランス支援ハンドブックを活用し、支援制度を計画的に活用できるよう、仕事と子育ての両立に関する意見交換と助言を行いましょう。

職場内の業務分担の変更や応援体制の確保など、職場全体で協力してサポートしあえる環境をつくるとともに、特定の職員に業務が偏ることがないように配慮しまししょう。

### 【子の出生予定のある職員・子育てを行う職員】

子育てに関する支援制度等を理解し、それぞれの状況に応じて、制度を有効に活用しまししょう。

子育てに関して所属長に報告するとともに、支援制度の利用希望、働き方の意向について、自らの考えを率直に伝えまししょう。

育児休業等の取得に当たっては、業務の計画的実施や関係者への連絡など事前の準備・調整を行い、業務を円滑に引き継ぎまししょう。

### 【全職員】

男女問わず、職員が子育てに関する制度を利用することについて理解を深め、子育てを行う職員が周囲への遠慮や多忙から制度利用に消極的になることのないよう、それぞれの立場で協力しまししょう。

## ○ 育児休業者の職場復帰支援

### 【管理部門】

両病院に院内保育所を設け、通常保育のほか、病児・病後児保育も併せて行っています。また、週2回、夜間保育を行うなど、復帰者が利用しやすい保育

所を目指しています。そのほか、育児休業者の職場復帰や仕事と子育ての両立に対する不安などを軽減するために、職場の情報（病院広報紙、お知らせなど）の提供、職場復帰支援研修会を開催していきます。

なお、育児休業の期間をブラッシュアップに利用しようとする職員を支援するため、育児休業者にも職員人材開発センター主催の研修受講を可能とし、同センターが通信教育・放送大学等（※）での自己啓発活動に要する経費を助成します。

※医師等、病院局に所属する全ての正職員が対象です。看護系や医療関係の仕事に役立つ科目も多数開設されています。

#### 【所属長】

育児休業（予定）者に対して、職場復帰支援の取組を紹介し、活用を促しましょう。

職場復帰前には育児休業者と面談を行って、復帰後の勤務や支援制度利用の意向を確認するなど、育児休業者がスムーズに職場復帰できるよう必要な支援を行いましょう。

#### 【子育てを行う職員】

円滑に職場復帰できるよう、管理部門が提供する職場復帰支援などを積極的に活用して、不安の軽減や復帰の準備に努めましょう。

職場復帰前に所属長と面談を行い、復帰後の支援制度利用の希望や働き方の意向について、自らの考えを率直に伝えましょう。

#### 【全職員】

子育てを行う職員が育児休業から復帰したときは、休業中に変更された事務手続きやシステム等について説明するなど、円滑な職場復帰を支援しましょう。



### 柱3 全ての職員が仕事と子育てを両立できる職場づくり

仕事と子育ての両立には、各種の支援制度や様々な働き方が用意されていること、そして、事情や希望に応じて、必要なときに必要な制度を利用できること、働き方を選択できることが必要です。

女性が職場で安心して業務に専念するためには、家庭生活における配偶者の理解と協力がかせないため、男性職員に積極的な育児参加を促し、男性職員の育児休業取得や出産時の休暇取得の促進を目指します。

また、子育てを行う職員だけでなく、全ての職員が健康的にやりがいを持って働くために、ワークライフバランス（職業生活と家庭生活との調和及び両立）は重要です。

そこで、各種制度の周知・利用促進を図るとともに、職員のワークライフバランス実現を図ります。

#### ○ ワークライフバランスの推進

##### 【管理部門】

働き方の見直しや業務の整理・効率化による時間外勤務の縮減を図ります。

妊娠中の職員及び3歳未満の子を養育する職員が請求した場合には、原則として時間外勤務をさせないこととします。

##### ☆数値目標☆

職員1人あたりの月平均の時間外勤務 R元年度実績の10%削減

R1年度実績 中央病院 22.8時間 / 厚生病院 16.4時間

年次有給休暇の計画的な取得を進めます。

夏季に休暇の集中取得を促進するほか、ゴールデンウィークや夏休み時期等の積極的な休暇取得を職員に促します。併せて、連休前後に会議等を設定しないなど、休暇を取得しやすい配慮を行うよう所属長に徹底します。

##### ☆数値目標☆

職員1人あたりの年次有給休暇・夏季休暇平均取得日数 15日以上

R1年度実績 中央病院 14.1日 / 厚生病院 13.0日

##### 【所属長】

職員の時間外勤務の実態を的確に把握しましょう。

業務改善や事務処理の簡素化・合理化を進めましょう。

必要に応じて、業務分担を変更するなど、特定の職員や担当に業務が集中しないよう配慮しましょう。

休暇計画表を活用し、職員が計画的に休暇を取得できる環境を整備しましょう。特に、連休前後や子供の学校の長期休暇にあわせ、交代でまとまった休暇を取得するよう職員に呼びかけましょう。

子育て中の職員は学校等の行事への参加や子供の病気等で休暇を必要とする機会が多いということを理解し、休暇の取得について配慮しましょう。

職員が定時で退庁できるよう、また、必要なときに必要な休暇を取得できるよう、職場内で「協力し合う関係」「帰りやすい雰囲気」「休暇を取得しやすい雰囲気」を作りましょう。

#### 【全職員】

時間外勤務とならないよう、計画的かつ効率的に業務を処理しましょう。

休暇計画表を活用して、年次有給休暇を計画的に取得しましょう。

お互いに声を掛け合い、「協力しあう関係づくり」「帰りやすい雰囲気づくり」「休暇を取得しやすい雰囲気づくり」を進めましょう。

### ○ 風通しよく、全ての職員が活躍できる職場づくり

#### 【管理部門】

女性登用に関わる数値は高い数値を維持しています。今後も、出産や育児などライフステージの変化が生じる職員の配置にあたっては、本人の意向等を踏まえながら職場環境に配慮を行うため、自己申告書に「仕事と育児の両立に係る制度利用・働き方の意向」等を記載する欄を設けるなど、子育てを行う職員と所属長との情報共有や円滑なコミュニケーションを支援していきます。

#### ☆数値目標☆

係長級以上の女性職員の割合 60%以上を維持（R4年度実績 74.1%）

課長級以上の女性職員の割合 60%以上を維持（R4年度実績 68.7%）

院内保育施設に関する利用者等の要望を聞きながら、より利用しやすい体制等の整備を行います。

職場環境推進員が職場環境全般に関する苦情相談を受け付けます。

職場環境改善のための相談窓口、定期的な意識調査、勤務形態の多様化等への対応を行います。

【所属長】

ハラスメントや良好なコミュニケーションについての正しい認識を持ち、職場内での配慮ある言動や適切な指導、初期対応に努めましょう。

職場環境改善に関する情報を活用して、職員の仕事と子育ての両立を支援できるよう、率先して職場環境改善に取り組みましょう。

【全職員】

職員同士がお互いに関心を持ち、認め合い、協力し合い、信頼し合える「風通しのよい職場づくり」のために、自ら行動しましょう。

(参考：令和4年度の数値)

男性職員の育児休業取得率	100%
妻の出産時の休暇、育児参加休暇の取得率	92.9%
職員1人あたりの月平均の時間外勤務	16.0時間
職員1人あたりの年次有給休暇・夏季休暇取得日数	16.1日
係長級以上の女性職員の割合	74.1%
課長級以上の女性職員の割合	68.7%