鳥取県病院局特定事業主行動計画の実施状況及び女性活躍の状況の公表

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」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」（令和2～7年度）として定めています。このたび、次世代法及び女性活躍推進法に基づいて実施状況及び女性活躍の状況を公表します。

1 目標の進捗状況

目標	現状	備考
時間外勤務総時間数を令和元年度比10%以上削減（令和6年度）	令和元年度比 17.8%削減 (15.2時間/人・月)	
年次有給休暇・夏季休暇を年間15日以上取得（令和6年度）	17.7日/人	
令和7年度までに男性の育児休業取得率85%（令和6年度）	91.3%	国の定めている目標は50%
妻の出産時の休暇・育児参加休暇の取得率100%（令和6年度）	82.6%	
係長級以上の女性職員の割合60%以上を維持（令和7年4月1日現在）	72.7%	採用した職員に占める女性割合は62.7%
課長級以上の女性職員の割合60%以上を維持（令和7年4月1日現在）	67.6%	

※令和6年度または令和7年4月1日時点の数値です。

2 計画の実施状況

「職員すべてのためのワークライフバランス推進計画」では、具体的に3つの柱を定め取り組んでいます。

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

【取組内容】

子育てに関する支援制度を理解し、所属職員に対して助言や支援を行う。

【対応状況】

<中央病院>

- ・令和6年10月に復帰支援研修会をオンラインで行った。参加人数は31人。

<厚生病院>

- ・産休・育児休業中の職員に対し、毎月、看護協会からのお便り、研修・面談等の案内、院内保育所の園便り等を送付している。（看護局）

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

【取組内容】

- ・面談等での情報交換や職員の意向把握
- ・制度改正時の情報共有

【対応状況】

<中央病院>

- ・面談時に家庭状況について聞き取りを行い、勤務形態の希望を確認した。
- ・制度改正時に電子掲示板により職員に内容を周知した。

<厚生病院>

- ・妊娠の報告があった場合は、「育児休業についての申出書」の提出を求め、産休・育休予定を把握している。

○ 子育てに関する制度活用を積極的に後押し

【取組内容】

- ・支援制度を計画的に活用できるよう、意見交換や助言
- ・業務分担の見直し

【対応状況】

<中央病院>

- ・面談でパートナーや本人の妊娠の報告があった際には、ワークライフバランスの冊子をもとに制度活用ของアドバイスをしている。
- ・本人の家庭状況も踏まえ、必要に応じて業務分担の見直しを行った。

<厚生病院>

- ・妊娠の報告があった場合は、育休の取得意向について確認をしている。

○ 育児休業者の職場復帰支援

【取組内容】

- ・院内保育施設による両立支援（意見交換会による要望把握等）
- ・職員支援室による支援
- ・職員人材開発センター主催の研修受講
- ・R6年10月に院内保育園の活用を進めるために満足度調査を実施し、試行的に制度の見直しを行った。

【対応状況】

<中央病院>

- ・子が1歳3か月以内で復職する場合、2か月間、フリーアドレスナースとして2～3部署で活動する期間を設けている。

- ・院内保育の制度について、令和6年10月の復帰支援研修会の中で説明を行った。
- ・妊娠者や育休復職者に対しても、院内保育所について説明を行った。

<厚生病院>

- ・育休復職者に対し復帰前面談を行い、職員の意向の確認や意思疎通に努めている。
(看護局)

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

【取組内容】

- ・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
- ・年次有給休暇の計画的な取得の呼びかけ
- ・休暇計画表の活用
- ・会議の設定時期等の工夫

【対応状況】

<中央病院>

- ・長時間労働が見込まれる医師に対して早期に面談を実施するなど、きめ細かいケアを行っている。
- ・夏季前に休暇計画表を職員に示し、夏季休暇や年次有給休暇の取得促進に努めている。
- ・看護局では「かえるデー」を毎週1回設け、ライフワークバランスの促進に努めている。
- ・看護局では「さくらんぼの部屋」を相談窓口としている。

<厚生病院>

- ・職員専用意見箱「職員の声」を設置し、職員の声を吸い上げる仕組みを作っている。

○ 風通しよく、全ての職員が活躍できる職場づくり

【取組内容】

- ・職場環境推進員が苦情相談を受け付け
- ・職場環境について自己申告書で把握

【対応状況】

<中央病院>

- ・面談時に、職場環境について文書では書きにくいことでも口頭で話を聞くように務めた。
- ・しゃんしゃん祭りへの参加や院内サークル活動などの職員の交流に対し、職員親睦会から経費を補助し、活動しやすい環境を整えた。
- ・心の相談等について、職員が外部の専門家に相談できる体制をとっている。

<厚生病院>

- ・職場環境に関し、自己申告書で確認するとともに、面談時に口頭でも聞いていく。
- ・臨床心理士による心の相談を随時受け付ける体制をとっている。
- ・倉吉打吹まつりの「みつぼし踊り」に病院として参加し、職員同士の親睦を深めた。
- ・球技大会（ソフトバレーボール）を実施し、職員同士の親睦を深めた。