

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく

昭和病院企業団特定事業主行動計画

令和 8 年 4 月

昭和病院企業団

目 次

I 目 的	P 1
II 計画期間	P 1
III 計画の推進体制等	P 1
IV 目標及び具体的な取組み	P 1
(1) 職員の勤務環境に関する事項	P 1～P 3
(2) 女性活躍推進法に関する事項	P 3
(3) 計画推進のためのその他の事項	P 4
V まとめ	P 4

I 目的

この行動計画は、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）及び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）に基づく特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）として、昭和病院企業団職員（以下「職員」という。）を対象に策定するものです。

職員が仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図り、働きやすい職場環境の実現や性別に関わりない機会の付与により、自らの能力を十分に発揮することを可能とするために取り組むべき事項をまとめたものです。

II 計画期間

本計画の期間は、令和 8 年 4 月 1 日から令和 13 年 3 月 31 日までとします。

III 計画の推進体制等

- (1) 次世代育成支援対策及び女性活躍推進施策について周知・啓発等を行います。
- (2) 本計画の実施状況を点検評価し、必要に応じてその後の取組みや本計画の見直しを行うこととします。
- (3) 本計画の実施状況について、前年度の取組状況と目標に対する実績等を年 1 回、ホームページで公表します。

IV 目標及び具体的な取組み

- (1) 職員の勤務環境に関する事項

①妊娠中及び出産後における配慮

- ・母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇の制度について、周知徹底を図ります。
- ・出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図ります。
- ・妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務分担等の見直しを行います。
- ・妊娠中の職員に対する時間外勤務命令について、その職員の事情を踏まえたうえで行うように周知徹底を図ります。

②男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

- ・男性職員の育児参加を促進するため、育児に関する各種休暇制度（出産支援休暇・育児参加休暇等）を周知し、積極的な取得を促します。

【目標】

出産支援休暇	60%
育児参加休暇	80%

【達成年度】

令和 12 年度

【現状】

	令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度
出産支援休暇	50.0%	46.2%	55.6%
育児参加休暇	70.0%	61.5%	77.8%

③育児休業等を取得しやすい環境の整備

- ・育児休業及び部分休業等制度の周知徹底を図ります。
- ・男性職員の育児休業等の取得促進を図ります。
- ・部分休業制度及び育児短時間制度の周知及び休暇・休業取得中の職員への院内情報提供等により、円滑な職場復帰支援を図ります。

【目標】

育児休業取得率	女性	100%
	男性	60%

【達成年度】

令和12年度

【現状】

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
女性	100%	100%	100%
男性	50.0%	53.8%	55.6%

④介護期における配慮

- ・介護を行う職員が制度等を活用することで働きながら要介護状態にある対象家族を介護できる環境を整えます。
- ・要介護状態にある家族を介護するために設けている介護休暇及び短期の介護休暇について、周知徹底を図ります。

⑤労働時間の状況

- ・各部署の所属長が職場の時間外勤務状況を把握し、時間外勤務が多い職場については、縮減の措置を講じるよう注意喚起を行います。
- ・時間外勤務の多い職員に対して、産業医による面接指導の実施を促し適切な健康管理対策を図ります。
- ・育児、介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について、周知徹底を図ります。

【目標】

職員一人当たりの時間外勤務を年間140時間とします。

【達成年度】

令和12年度

【現状】

職員一人当たりの時間外勤務 157.5時間（令和6年度）

⑥年次有給休暇の取得促進

- ・管理職に対して所属職員の年次有給休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次有給休暇の取得を指導します。

- ・週休日等と組み合わせた年次有給休暇の取得等により、連続休暇の取得促進を図ります。

【目標】

職員 1 人当たりの年次有給休暇の平均取得日数を 12 日とします。

【達成年度】

令和 12 年度

【現状】

	令和 4 年度※	令和 5 年度	令和 6 年度
年次有給休暇取得日数	14.9 日	12.5 日	12.8 日

※令和 4 年度に、年次有給休暇付与日を 1 月付与から 4 月付与に変更した。

このため、令和 4 年度内に使用できる休暇日数が一時的に増加している。

(2) 女性活躍推進法に関する事項

①職員の給与の男女の差異

(男性労働者の平均に対する女性労働者の賃金の平均を割合で示したもの)

【目標】

職員区分	目標値
任期の定めのない常勤職員	65%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	70%
全職員	70%

【達成年度】

令和 12 年度

【現状】

職員区分	令和 6 年度
任期の定めのない常勤職員	65%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	70%
全職員	71%

②女性職員の登用推進

- ・女性管理職員数の少ない部署（職種）の女性管理職員数を増加させるため、昇任選考制度の周知に努めるとともに、昇任選考の受験を推奨します。
- ・将来的な女性職員の管理・監督職への登用につなげるため、看護職員以外の女性職員数の著しく少ない部署（職種）の女性職員採用割合を増やします。

【目標】

全管理職員に対する女性管理職員の割合を 30%以上とします。

【達成年度】

令和12年度

【現状】

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
女性管理職員の割合	30.1%	28.2%	28.7%

③キャリアアップへの支援

- ・ライフイベントを考慮しながら、自らのキャリアを充実させるための資格取得費用補助の充実、職務に関係する研修への積極的な参加を推奨します。

(3) 計画推進のためのその他の事項

①研修、啓発活動の継続的な実施

- ・ワーク・ライフ・バランスに関して、管理職への啓発を中心として職員の意識改革が進むよう研修等の実施により啓発活動に努めます。

②ハラスメントへの対策

- ・職場におけるハラスメントの防止に取り組むとともに、良好な職場環境の確保に努めます。

V まとめ

昭和病院企業団では、平成18年3月に「昭和病院組合特定事業主行動計画」（以下「前計画」という。）を策定し、育児・介護を行う職員が働きやすい職場環境の整備を図ってきました。本計画では、前計画の実施状況を基に現状を把握し、新たな目標を設定することにより職場環境の改善及び女性活躍推進法で求められる「女性の職業生活における活躍」の推進を併せて実現することを目指しています。

職員が仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図り、さらに働く女性職員が能力を十分に発揮するためには、すべての職員が働きやすいと感じる職場環境の実現が求められます。

本計画で掲げた目標を達成するためには、制度等の啓発、該当する職員への職場内の理解・配慮等を含めた職員一人ひとりの意識改革が重要であると考えます。目標達成に向けた具体的な取り組みを実施することにより、職場環境のさらなる改善を図り職員満足度を向上させることで、地域医療サービスの向上に繋がるよう努めます。