

置賜広域病院企業団 特定事業主行動計画

令和 8 年 4 月
置賜広域病院企業団

目 次

1 計画の基本的な考え方	1
（1）計画策定の趣旨	1
（2）計画期間	1
（3）計画の推進体制	1
 2 現状認識・成果	 1
 3 課題	 3
 4 具体的な取組み	 3
（1）女性職員の積極的な登用の推進	3
（2）多様な働き方の実現に向けた服務制度の充実・周知徹底	3
（3）仕事と家庭生活を両立できる環境整備	4
（4）あらゆる職員が生き生き働ける環境整備	4
（5）医療従事者の勤務環境改善	4
 5 数値目標と取組み状況の公表	 4
（1）令和 18 年度までに達成を目指す指標	4
（2）男性の育児休業取得率について	5
（3）目標管理と取組み状況の公表	5

1 計画の基本的な考え方

(1) 計画策定の趣旨

少子高齢化を伴う本格的な人口減少社会の到来は、国全体の大きな課題です。

政府は、子どもを安心して産み育てることのできる社会の実現を図るため、平成 15 年 7 月に『次世代育成支援対策推進法』（平成 15 年法律第 120 号。以下、次世代法という。）を制定し、国を挙げて少子化対策に取り組んできました。さらには、あらゆる分野における女性の活躍を進めることが社会の維持発展に不可欠との観点から、平成 27 年 8 月に『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。以下、女性活躍推進法という。）が制定されたところです。

置賜広域病院企業団において、平成 28 年 4 月に「置賜広域病院企業団特定事業主行動計画」を策定し、次世代育成支援行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、事業主の役割として主体的また計画的な推進に取り組んできたところです。令和 6 年 5 月に、次世代法、令和 7 年 6 月には女性活躍推進法の有効期限が 10 年延長され、引き続き職員全体のワークライフバランスの向上と次世代育成支援対策の推進・強化を図ることとされました。本計画において企業団としても、育児・介護など多様な事情を抱える職員一人ひとりが仕事と家庭生活を両立できるために必要な環境整備を図りながら、女性職員の一層の活躍を推進することが、病院事業全体の効果的・効率的な運営に資するという基本的な考え方のもと、「次世代法」及び「女性活躍推進法」の両法に基づく特定事業主計画を一体的に定め、すべての職員が力を発揮できる職場環境づくりに向け取り組んでいきます。

(2) 計画期間

計画期間は、令和 8 年 4 月 1 日から令和 18 年 3 月 31 日までの 10 年間とします。

(3) 計画の推進体制

この計画を効果的に推進するために、「ワーク・ライフ・バランス推進委員会」（以下、WLB 推進委員会と呼ぶ。）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、必要に応じて計画の見直し等を行います。

2 現状認識・成果

(1) 女性職員の新規採用

新規採用者に占める女性割合は、令和 7 年度を含めた過去 5 年平均で 7 割を超えており、毎年多くの女性職員を採用しています。

	令和 3 年度	令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度	令和 7 年度
男性	10 人 (27.8%)	6 人 (16.7%)	6 人 (17.7%)	7 人 (25.0%)	13 人 (33.3%)
女性	26 人 (72.2%)	30 人 (83.3%)	28 人 (82.3%)	21 人 (75.0%)	26 人 (66.7%)
合計	36 人	36 人	34 人	28 人	39 人

(2) 管理職に占める女性職員の割合

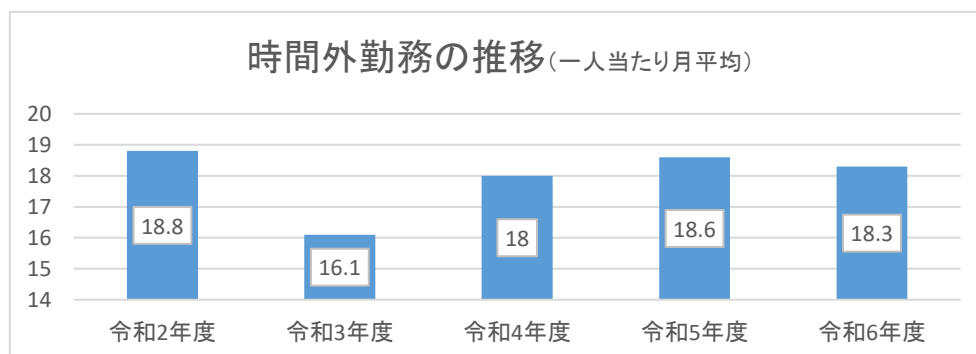
管理職に占める女性職員の割合は、次のとおりです。

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
男性	21 人 (65.6%)	20 人 (62.5%)	20 人 (64.5%)	17 人 (63.0%)	16 人 (61.5%)
女性	11 人 (34.4%)	12 人 (37.5%)	11 人 (35.5%)	10 人 (37.0%)	10 人 (38.5%)
合計	32 人	32 人	31 人	27 人	26 人

(3) 時間外勤務縮減の取組み

・負担軽減計画の策定

時間外勤務時間については、衛生委員会などで分析をし、より効率的な業務追行を目指してきました。また、各種会議や委員会の時間内開催、WLB推進委員会に置いては提示帰宅を推進するポスターの配布、さらに部署別の負担軽減計画を策定し、取組み、評価を行ってきました。



(4) 年次有給休暇取得推進の取組み

・「リフレッシュ休暇」「アニバーサリー休暇」の推進

心身の疲れを癒し、新たな気持ちで仕事に取り組めるように、平成27年より「リフレッシュ休暇」(年次有給休暇1日以上を含む4連続休暇)の取得を推進しました。令和2年度からは、本人又は家族(大切な人等)の誕生日・記念日等に取得できる「アニバーサリー休暇」について休暇取得を推進してきました。令和8年度には職種間による取得状況の差を縮小するため「リセット休暇」「ちょこっと休暇」を新設しました。

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
年休平均 取得日数	8.2 日	8.3 日	9.2 日	10.1 日	9.3 日

3 課題

このように、これまでの取組みは一定の成果をあげているところです。

(1) 女性職員の採用

採用者全体に占める女性割合は、各年度ともおおむね 7 割前後で推移しており、高い水準を維持しています。女性の採用自体は順調であり、令和 7 年度に関しても例年同様の水準を維持しています。

女性応募者数や人員が必要となる部署の状況には変動があるため、募集広報や情報公開の方法を引き続き工夫して取り組んでいく必要があります。

(2) 管理職に占める女性職員の割合

管理職に占める女性割合は 34～38%程度で推移しており、緩やかではありますが改善が見られます。しかし、女性の採用割合と比較すると依然として低い水準であるため、数値目標を踏まえた女性職員の管理職登用に向けた取組を続けていきます。

(3) 時間外勤務縮減の取組み

部署ごとの負担軽減計画を策定し、衛生委員会で分析を行うなど、時間外勤務縮減に向けた取組は進んでいます。しかし、部署内での業務量の偏りや人員不足によって時間外勤務が増加している状況があり、組織的な改善が求められます。

(4) 年次有給休暇取得促進の取組み

年次有給休暇の取得日数は、令和 3 年度の 8.3 日から令和 5 年度には 10.1 日へと増加し、全体として増加しています。しかし、令和 6 年度は 9.3 日とわずかに減少しており、より安定的に取得できる環境整備が必要です。また、休暇取得がしづらい雰囲気があることや、人員確保が必要な部署が存在することから、1 つの担当業務を複数人で行うなど、休暇取得促進に向けたさらなる取組が求められます。

4 具体的な取組み

これまでの成果や課題等を踏まえ、次に掲げる取組みを実践していきます。

(1) 女性職員の積極的な登用の推進

個々の女性職員の能力・キャリア・意欲を踏まえつつ、管理職への登用を一層積極的に推進します。さらに、女性の職業生活における活躍推進に関する情報公開を進め、管理職層における女性の参画促進に取り組みます。

(2) 多様な働き方の実現に向けた服務制度の充実・周知徹底

育児・介護等に関する各種休暇制度、服務制度の効果的な周知策を検討・実践し、一層の利用拡大に努めます。また、全職員への服務ハンドブックの配布を行い、服務制度の周知を行います。

① 多様な勤務形態に向けた取り組み

- ・子育て支援ガイドブックの作成

出産・子育てに関する休暇制度や育児休業制度、職場復帰後の働き方などについてガイドブックを作成し、出産予定の職員を含め男性職員への周知に努めます。

- ・「多様な勤務形態」の実施

病棟看護師の二交代勤務、勤務体系を選択できる仕組みを検討、試行し、令和3年度より実施いたしました。今後も、希望者がいる病棟で拡大予定です。

(3) 仕事と家庭生活を両立できる環境整備

各部門における時間外勤務削減の目標設定や、管理職のマネジメント強化に向けた研修の推進などにより、時間外勤務の一層の縮減に向けて取り組んでいきます。

職員の心身の健康の維持・増進及び子育て・家庭生活の充実と仕事との両立を一層推進する観点から、休暇取得を推進します。

① 時間外勤務削減の取り組み

- ・負担軽減計画の策定

時間外勤務時間については、衛生委員会などで部署、個人ごと分析をし、より効率的な業務遂行を目指します。また、委員会の時間内開催やWLB推進委員会においては提示帰宅を推進するポスターの配布、さらに部署別の負担軽減計画を策定し、取り組み及び評価を行います。

② 年次有給休暇取得推進の取り組み

- ・職員のニーズに合わせた休暇制度の策定

心身の疲れを癒し、新たな気持ちで仕事に取り組めるよう、年次有給休暇1日以上を含む4連続休暇である「リフレッシュ休暇」の取得を推進します。また、本人又は家族（大切な人等）の誕生日や記念日に取得できる「アニバーサリー休暇」、心身を整えるための3連休である「リセット休暇」、気軽に1日単位で取得できる「ちょっと休暇」の活用を推進し、年次有給休暇の取得促進を図ります。

(4) 医療従事者の勤務環境改善

さらに、多職種からなる役割分担推進に向けた話し合いの場を設置し、部署を超えた業務分担について検討を行い医療従事者の負担軽減を進めます。

5 数値目標と取り組み状況の公表

(1) 令和18年度までに達成を目指す指標

- ①管理職に占める女性職員の割合について、40%程度の維持を目指します。

〈直近の状況〉 令和7年度4月1日現在 38.5%

- ② 一人当たり月平均の時間外勤務時間数について、令和 6 年度対比で約 10%削減を目指します。

【職種別目標時間】	H31 年度～	R6 年度実績	R8 年度～
医師	45.6 時間	45.0 時間	41 時間
看護職	14.0 時間	12.0 時間	11 時間
医療技術職	18.8 時間	13.0 時間	12 時間
事務・技能労務職	16.0 時間	12.0 時間	11 時間

- (2) 男性の育児休業取得率について男女を問わない取得促進を促すため、職員に対する制度の周知と制度の積極的な利用ができる環境の整備を図っていきます。また、育児に伴う人員の再配置を行い、代替職員の確保を図ります。

	性別	R6 実績							目標
		取得人数	項目（内訳）					取得率※ （R6）	取得率 （～R12）
育児休業	男性	5 人	期間	1 月未満	2 月以下	3 月以下	5 月以下	45%	85%
			割合	1 人 (20%)	2 人 (40%)	1 人 (20%)	1 人 (20%)		
	女性	42 人	期間	2 月以下	6 月以下	12 月以下	15 月以下	100%	100%
			割合	3 人 (7%)	6 人 (14%)	26 人 (62%)	7 人 (17%)		
配偶者出産休暇	男性	4 人					36%	85%	
育児参加休暇		1 人					9%	65%	

※男性の育休取得率⇒男性職員のうち、配偶者が令和6年度内に出産をした人数を母数とし、そのうち育児休暇・休業を取得した職員数を算出。

(3) 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計画の進行管理は、毎年度、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・評価等を通じて、取組み等の内容を見直し、改善していきます。

また、計画の実施状況、数値目標の達成状況等については、定期的に公表します。